التحقيـــــق الإداري و الدعوى التأديبية

والدفوع فيهـا في ضوء القضاء والفقه

تأليـف

شــريف أحمــد الطبـاخ

المحامي بالنقض والإدارية العليا

فهرس الكتاب

تعريف الموظف العام وحقوقه وواجباته

تعريف الموظف العام :

التعريف القضائي للموظف العام :

حاول القضاء وضع تعريف محدد وشامل للموظف العام وقد عنيت بذلك كل من محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا.

تعريف الموظف العام في أحكام القضاء الإداري :

فقد عرفت محكمة القضاء الإداري الموظف العام بأنه كل من تناط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق إحدى السلطات الثلاث سواء كان مستخدماً حكومياً أو غير مستخدم براتب أو بغير راتب إنما يشترط أصلاً أن تكون وظيفته في نطاق شئون الدولة ويكون اختصاصه آيلاً إليه بطريق الإنابة أو بطريق التعيين على مقتضى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية أو من المعينين في وظيفة حكومية تابعة لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة فإن كان من ذوي المرتبات فيجب أن يكون مقيداً على إحدى درجات الكادر العام أو ما يقوم مقامه في نطاق ميزانية الدولة . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1952/4/8 ، مجموعة أحكام السنة السادسة ، القاعدة رقم 286 س808).

ويراعى أنه لكى يعتبر الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة التي مردها الى اللوائح والقوانين يجب أن تكون علاقته بالحكومة بها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر أو بالخضوع لإشرافها ن فالموظف العمومي هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق ،

ومن ثم يشترط لاعتبار الشخص موظفاً عاماً توافر شرطين : أن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة ولكى يكتسب عمال المرافق العامة صفة الموظف العمومي يجب أن يدار المرفق العام عن طريق الاستغلال المباشر وثمه شرط ثالث يفهم من سياق الشرطين السابقين وهو أن يتم تعيين الموظف بالأداة المقررة قانوناً لإجراء هذا التعيين إذ بقرار التعيين وحده يعتبر الشخص شاغلاً للمنصب الذي يدخل في التنظيم الإداري للمرفق العام وهو الطريق الذي رسمه القانون ليعهد الى الشخص بعمل دائن في خدمة المرفق العام ومن ثم فإن تعيين الشخص في خدمة السلطة الإدارية المركزية كالوزارات والمصالح العامة التي تتبعها يسبغ على الشخص صفة الموظف الحكومي وتعيينه في خدمة السلطات الإدارية اللامركزية يسبغ عليها صفة الموظف العمومي بالإدارات المحلية كما أن تعيينه في خدمة المؤسسات العامة يسبغ عليه صفة الموظف العمومي بالمرافق العامة . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1967/1/13 مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري في ثلاث سنوات من أكتوبر 1966 الى آخر سبتمبر 1969 ص200 وما بعدها).

تعريف الموظف العام في أحكام الإدارية العليا :

فقد عنيت كذلك المحكمة الإدارية العليا بوضع تعريف محدد للموظف العام فقضت بأنه لكى يعتبر الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة التي مردها الى القوانين واللوائح يجب أن تكون علاقته بالحكومة لها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر أو بالخضوع لإشرافها وليست علاقة عارضة ولا تعتبر في حقيقتها عقد عمل يندرج في مجال القانون الخاص فالموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري وأن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1957/11/9 في القضية رقم 648 لسنة 2ق عليا ، مجموعة مبادئ السنة الثالثة ، المبدأ رقم 20 ص18)

كما قضت ذات المحكمة في حكم آخر لها بأنه " ليس بالتشريعات أو اللوائح في مصر نصاً يعرف الموظف العام ... زلا يمكن اعتبار ما نصت عليه المادة الأولى من قانون نظام موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951 تعريفاً للوظيفة أو تعريفاً للموظف العام وأنه وإن كانت أحكام هذا القانون تسري على الغالبية الكبرى من موظفي الدولة ومستخدميها إلا أنها مع ذلك لا تسري على فئات أخرى منها طوائف الموظفين الذين تنظم قواعد توظيفهم قوانين خاصة وهناك بعض عمال الدولة لا ينطبق عليهم أحكام هذا القانون ويعتبرون مع ذلك من الموظفين العموميين كالعمد والمشايخ والمأذونين . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/5/5 في الطعن رقم 1642 لسنة 6ق عليا ، مجموعة أحكام الإدارية العليا السمة السابعة ص793)

والمقومات الأساسية التي تقوم عليها مذكرة الموظف العام تخليص في أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بتاريخ 1969/5/19)

الشروط الواجب توافرها في الموظف العام :

من خلال التعريفات السابقة للموظف العام يتضح أن هناك ثلاثة شروط يلزم توافرها في الشخص لإسباغ صفة الموظف العام عليه وهى :

(1) التعيين بموجب قانون من السلطة المختصة :

يشترط لإسباغ صفة الموظف العام على الشخص أن يتم تعيينه قانوناً بموجب قرار من السلطة المختصة بالتعيين . فالشخص الذي تتوافر فيه شروط التعيين في الوظيفة العامة وتتبع بشأنه الأوضاع المقررة للالتحاق بها ، يصدر بتعيينه قرار من السلطة المختصة كرئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة ، وذلك بغض النظر عن طريق أو أسلوب الالتحاق بالوظيفة العامة ، أى سواء كانت طريقة التعيين هى اتباع أسلوب الاختيار الحر أو الانتخاب بالجدارة أو بأسلوب الوظائف المحجوزة . (أحمد محمد حسن في "التحقيق مع الموظف العام في دولة قطر" رسالة ماجستير).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " المركز الوظيفي لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة الأداة القانونية من يملك التعيين ، وتنشأ في ذلك الوقت الحقوق الوظيفية في حق من أشفى عليه هذا المركز القانوني " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1965/4/4 مجموعة المبادئ العليا في الفترة من 1955-1965 ص1355).

وقد انتهت المحكمة الإدارية العليا – فيما سبق – الى أنه لا يعتبر موظفاً عاماً الفرد الذي تقوم الإدارة بترشيحه لشغل وظيفة معينة والذي عهدت إليه بممارسة العمل فعلاً لكن قبل صدور قرار التعيين ، ثم رفض تعيينه ، فلا يمكن اعتباره قانوناً موظفاً معيناً في خدمة الحكومة رغم تسلمه العمل فعلاً ومزاولته في الفترة التي انقضت بين التشريح ورفض التعيين حتى ولو تقاضى مقابلاً لعمله – مرتب أو أجر – طالما لم يصدر قرار تعيينه باعتبار أن هذا القرار هو الأداة التي تنشأ مركزه القانوني كموظف (حكم الإدارية العليا بجلسة 1957/10/30 مجموعة أحكام السنة الثانية ص176).

وإذا كان من الطبيعي ضرورة موافقة صاحب الشأن على تقلد الوظيفة العامة ، إلا أن ذلك لا يجعل من موافقته شرطاً لاعتباره موظفاً عاماً ، إذ أن هذه الصفة تصدق عليه بمجرد صدور قرار تعيينه من السلطة المختصة وتوافر بقية العناصر الأخرى ولو لم يوافق على التعيين وخير مثال على ذلك المكلف بالخدمة العامة يعتبر موظفاً عاماً بالرغم من أن تكليفه للقيام بالوظيفة قد تم دون توقف على إرادته . (طعيمة الجرف "القانون الإداري – دراسة مقارنة في تنظيم ونشاط الإدارة العامة" ط1963 ص253).

ولا يخالف ذلك نص المادة 13 من الدستور المصري الصادر سنة 1971 والتي تقضي بأن " العمل حق ولا يجوز فرض أى عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى القانون وبمقابل عادل" .

وتطبيقاً لذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في 1962/5/5 الى أن " التعيين يجب أن يقابله موافقة من صاحب الشأن ، فالموظف العمومي يساهم في إدارة المرافق العامة مساهمة إرادية يقبلها دون قسر أو إرغام ، أما الالتحاق جبراً في خدمة مرفق عام فلا تنطبق عليه أحكام الوظيفة العامة " . (هذا الحكم مشار إليه في مستشار محمد خامد الجمل "الموظف العام" المرجع السابق ص183) .

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها الحديثة الى أن " إن العمل حق وواجب وشرف – تكلفه الدولة ولا يجوز فرض أى عمل جبراً على الموطنين إلا بمقتضى ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل. لا إجبار في تولي الوظائف العامة والاستمرار فيها إلا في الأحوال المنصوص عليها صراحة وعلى سبيل الحصر في القانون (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1989/6/24 في القضية رقم 948 قاعدة رقم 144 "الموسوعة الإدارية الحديثة" المبادئ س1985-1993 مجموعة نعيم عطية حسن ، في الجزء 32 ص432).

(2) أن يشغل وظيفة دائمة :

ثاني شرط لإسباغ صفة موظف عام على شخص أن يقوم بعمل دائم وليس مؤقت ، فلا يعتبر موظفاً عاماً يقوم بأعمال عارضة للمرفق العام المجندين بالقوات المسلحة ، ومقاول الأشغال العامة الي يعهد إليه بإقامة بناء تابع للمرفق أو بإجراء بعض الإصلاحات فيه .

كذلك لا يعتبر موظفاً عاماً قيام أحد الفنانين بإخراج فيلم تليفزيوني ، بينما يعتبر موظفاً عاماً إذا كان معيناً في وظيفة بالتليفزيون حتى ولو لم يقم بالإخراج بصورة مستمرة بل يقوم بإخراج بعض الأفلام من وقت لآخر . (أحمد محمد حسن "التحقيق مع الموظف العام" المرجع السابق ص15).

ولقد تعددت أحكام القضاء في تفسيرها للمقصود بدائمية الوظيفة حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " المناط في دائمية الوظيفة التي تضفي بدورها صفة الدائمية على الموظف ، هو بحسب وضعها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في الهيئة من الأولى الى التاسعة ، لا أن يكون الموظف مثبتاً أو غير مثبت " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1956/2/20 مجموعة أحكام السنة الأولى ص526).

كما قضت أيضاً بأن " الموظف العام الذي يخضع للقواعد اللائحية يتعين أن تكون علاقته بالحكومة لها صف الاستمرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر ، ومن ثم فالعلاقة العارضة التي تباشر في زمن محدد قم تنتهي بمجرد إتمام العمل المطلوب في حينه تعتبر عقد عمل يندرج في نطاق القانون الخاص كالعلاقة التي تربطها بقارئ القرآن قبل صلاة الجمعة من كل أسبوع " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1957/1/26 مجموعة مبادئ العليا ، السنة الثانية ص380).

ولم تشترط المحكمة الإدارية العليا لدائمية الوظيفة العامة أن يتضمن نظامها – الوظيفة – منح مرتبات للعاملين ، ولا أن يتقاضى أجراً على عمله كالمأذون ، كما قد يكون معيناً أو منتخباً ومثال ذلك العمل والمشايخ لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " لا جدال في أن العمدة بحكم منصبه عامل أساسي في البنيان الإداري بالإقليم الجنوبي للجمهورية العربية المتحدة ، إذ يمثل الإدارة المركزية في القرية ، ويسهم بقسط كبير في تسيير كمرافقها العامة ، فهو بهذه المثابة من موظفي الدولة العموميين ، يتولى أعباء وظيفة عامة في التدرج الرئاسي ، ويتمتع بسلطات عديدة وتحكمه اللوائح العامة ، ويصدر القرارات الإدارية في حدود اختصاصه ، ولو أنه لا يتناول مرتباً ولا يعتزل مركزه عند بلوغ سن معينة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1959/6/27 في الطعن رم 320 لسنة 4ق عليا مجموعة أحكام السنة الرابعة ص1564).

لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بعدم اعتبار المكلف بتأدية الخدمة العسكرية – مجند – موظفاً عمومياً نظراً لأن طبيعة الخدمة التي يؤديها رغم ألزميتها ورغم حصوله على بعض المبالغ المالية – مرتب – شهرية طوال مدة الخدمة هى أعمال ذات طبيعة مؤقتة وذلك بقولها "يبن من استقراء الأحكام الواردة سواء في الدستور المؤقت أو في قانون التجنيد العام أن الخدمة الإلزامية في الجيش لا تعدو أن تكون عملاً مؤقتاً لا دائماً ، وإنما تكليف عام واجب على كل مواطن بخلاف الوظيفة التي لا تتسم بهذا الوصف ، ولئن كان بديهياً أن كل موظف يقوم بخدمة عامة وأن المجند يقوم هو الآخر بخدمة من هذا النوع ، إلا أن كل من يؤدي خدمة عامة لا يدخل دوماً في عداد الموظفين الخاضعين لأحكام الوظيفة العامة حسبما تنظمه القوانين واللوائح " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم 465 لسنة 5ق عليا بجلسة 1959/12/19 ومجموعة أحكام السنة الخامسة ص118).

ولا يشترط أن يشغل الموظف وظيفته بصف دائنة الى أن تنتهي خدمته بالوفاة أو بلوغ سن التقاعد أو بالاستقالة أو الفصل ، وإنما أصبح من الممكن أن يكون شغل الوظيفة بصفة مؤقتة ، وهو ما صرحت به المادة 13 من قانون العاملين الحالي بقولها " يجوز شغل الوظائف الدائمة في الأحوال المبينة في هذا القانون " ، كما أجاز المشرع تأقيت شغل الوظيفة العامة في القانون رقم 5 لسنة المتعلق بتنظيم شغل الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ، حيث قرر أن يكون الحد الأقصى لشغل المناصب القيادية ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى حسب أداء القائد الإداري في منصبه " (د/ محمود أبو السعود "نظرية التأديب في الوظيفة العامة" المرجع السابق ص16)

(3) أن يكون عمله في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام :

وثالث شرط لإسباغ صفة الموظف العام على شخص أن يكون عمله في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام .

يستوي في ذلك أن يعمل الشخص تحت إدارة السلطة المركزية المتمثلة في الوزارات والمصالح والإدارات التي تتبعها ، أو أن يعمل في خدمة سلطة لا مركزية سواء كانت لا مركزية محلية بما تتضمنه من محافظات ومراكز ومدن وأحياء وقرى ، أو لامركزية مصلحية والتي تجسدها الهيئات العامة حالياً .

وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا بقولها " في مصر يعتبر موظفين عموميين عمال المرافق العامة سواء كانت إدارية أن اقتصادية مادامت المرافق تدار بأسلوب الاستغلال .

ولقد قررت تلك المحكمة أنه لكى يعتبر الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة ، يجب أن يعين بصفة مستمرة غير عارضة للمساهمة بعمل دائن في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1956/6/16 في الطعن رقم 109 لسنة 2ق عليا)

ولا يكفي أن يكون عمله في خدمة مرفق عام بل لابد وأن تديره الدولة عن طريق الاستغلال المباشر.

فيتضح إذن أن طريقة إدارة المرفق لها أثرها في تحديد مركز عمال المرافق العامة فيشترط لإسباغ صفة الموظفين العموميين على العاملون أن يدار المرفق العام بالطريق المباشر وبالتالي لا يعد مستخدمو المرافق العامة التي تدار عن طريق الالتزام موظفين عموميين . إذ مما لا شك فيه أن صلح المرفق الذي يدار بطريق الالتزام بالسلطة العامة أضعف من المرفق الذي يدار بأسلوب الاستغلال المباشر ، فالمتعاون مع الإدارة في الحالة الأولى لا يكون جزء من بنيانها الإداري ، ولا يمكن اعتباره عضواً فيه ، وكذلك الحال بالنسبة للمرافق التي تدار بأسلوب الاقتصاد المختلط ، على عكس المرفق العام الذي يدار عن طريق الهيئة العامة أو المؤسسة العامة باعتبار أن هذه الطريقة تعد أسلوب مباشر للإدارة ، ولذا يعتبر موظفوها موظفين عموميين ، وذلك بخلاف العاملين بالشركات المؤممة أو التي أنشأتها الدولة من الأصل أو العاملين بالجمعيات الخاصة ذات النفع العام لعدم اعتبار هذه الشركات والجمعيات من أشخاص القانون العام ولو كانت خاضعة لإشراف الدولة . (د/ عزيزة الشريف "مساءلة الموظف العام" المرجع السابق ص54).

ولا تأثير للقانون الذي ينظم علاقة الموظف بالمرفق الذي يعمل به ، إذ إن العبرة هى قيام الشخص بخدمة أحد أشخاص القانون العام بشكل مباشر حتى يعتبر موظفاً عاماً فيخضع لأحكام القانون الإداري ويختص القضاء الإداري بنظر المنازعات المتعلقة به ، بصرف النظر عن القانون الذي ينظم علاقته بالشخص العام الذي يعمل في خدمته سواء كان قانوناً عاماً مثل قانون العاملين المدنيين بالدولة أو قانون خاص بطائفة معينة مثل قانون العاملين بالدولة أو قانون بطائفة معينة مثل قانون الجامعات أو قانون الشرطة . (د/ عبد الغني بسيوني "القضاء الإداري" ج1986 ص248 وما بعدها)

نظرية الموظف الفعلي :

لا يعتبر من باب أولى موظفاً عاماً الشخص الذي ينتحل أو يغتصب الوظيفة ، أى يمارس اختصاصاتها دون أن يكون قد صدر قرار مشروع أو غير مشروع بتعيينه فيها ، فمثل هذا الشخص لا تلتزم الإدارة – بحسب الأصل – بتصرفاته ولا يكون لمعاملاته مع الجمهور أية صفة قانونية ، وذلك باستثناء ما استقر عليه الفقه والقضاء من الاعتراف بمشروعية القرارات التي تصدر عن الموظف الفعلي أو الواقعي وهو الشخص الذي يباشر مهام الوظيفة العامة في ظروف معينة دون تولية صحيحة إما لعدم صدور قرار بتعيينه في الوظيفة ، أو لصدور قرار معيب بتعيينه فيها .

كما يصدق وصف الموظف الفعلي على الموظف الذي يستمر في ممارسة أعمال وظيفته بعد بلوغ سن التقاعد ، وكذلك الحال فيمن يفوض تفويضاً باطلاً .

وطبقاً لما تقضي به القواعد القانونية فإن التصرفات الصادرة من شاغلي الوظيفة في مثل هذه الحالات تكون باطلة ولا يعتد بها ، إلا أن القضاء الإداري في فرنسا وفي مصر قد جرى على الاعتراف بشرعية هذه التصرفات – في الظروف العادية – حماية لجمهور الأفراد الذين تعاملوا مع الموظف الفعلي بحسن نية اعتماداً على المظاهر الخارجية التي توحي بصحة شغله للوظيفة ، وشرعية هذه التصرفات في الظروف الاستثنائية أيضاً استناداً إلى مبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد . (أحمد سلامة بدر " التحقيق الإداري والمحاكم التأديبية") .

وقد جاء برأى إدارة الفتوى والتشريع بوزارة التربية والتعليم بأنه " إذا تقلد شخص أعمال وظيفته قبل استيفاء التعيين بها ، وأحيل إلى الفحص الطبي ، ولكنه لم يحز شروط اللياقة الطبية ، ولم يصدر قرار بتعيينه فإنه يعتبر موظفاً فعلياً طالما لم يصدر قرار التعيين . (مجموعة المبادئ القانونية لقسم الفتوى والتشريع ، فتوى رقم 738 بتاريخ 1958/4/24 لسنة 12ق).

كما أشارت إدارة الفتوى والتشريع بوزارة الخزانة إلى أن صدور حكم المحكمة الإدارية العليا واعتباره القرار الصادر بفصل ذلك العامل من الخدمة قراراً سليماً ، من شأنه أن يعتبر مدة خدمة المذكور من تاريخ إعادته للخدمة لتاريخ فصله ، نفاذاً لحكم المحكمة العليا مدة خدمة فعلية لا تحتسب في معاشه ، ويعتبر هو موظفاً فعلياً عند سريان أحكام القانون رقم 37 لسنة 1960 ، ومن ثم لا ينتفع بأحكامه ، حكم المحكمة العليا حكم كاشف وليس منشئاً لحالة جديدة . (مجموعة المبادئ القانونية لقسم الفتوى والتشريع ، فتوى رقم 703 بتاريخ 1966/4/27 السنة 20ق).

كذلك فقد جاء بفتوى لوزارة المالية والاقتصاد أن المشرع قد حظر استخدام العامل وتسلمه العمل قبل تقديمه إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة 64 من القانون رقم 505 لسنة 1955 ، كإجراء ضروري ارتآه للتحقيق من مراعاة أحكام قانون الخدمة العسكرية ، ومن ثم لا يسوغ لأى من العامل أو الإدارة مخالفته بتسليم العمل قبل استبقاء إحدى الشهادات المذكورة ، فإذا ما تم تسليم العمل بالمخالفة لذلك ، تجرد من كل أثر قانوني يرتبه بخصوص العلاقة الوظيفية ، فلا يتولد عنه أى حقوق للعامل من مرتب وإجازات ويكون العامل في هذه الفترة موظفاً فعلياً . (مجموعة المبادئ القانونية "لجان القسم الاستشاري للفتوى والتشريع" فتوى رقم 793 بتاريخ 1973/4/29 لسنة 27 ق22)

وكذا فقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف إنما تنفصم عراها متى قام سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، ومنها بلوغ سن الخامسة والستين التي بلغها في 10 يونيو سنة 1953 ، أما استمراره في القيام بأعمال وظيفته ومنحه الدرجة الرابعة ، فهذا الاستمرار في العمل لا يغير من الأمر شيئاً ، ذلك أن الخدمة تعتبر منتهية بتحقق سببها ، ويعتبر الموظف خلال الفترة اللاحقة موظفاً فعلياً " (مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري السنة 14 ، القضية رقم 882 لسنة 12ق س132 حكمها الصادر في 9 نوفمبر سنة 1959)

من ذلك يتضح اتفاق موقف كل من إدارات الفتوى والتشريع ومحكمة القضاء الإداري ، على الأخذ بنظرية الظاهر في أشهر تطبيقاتها وهى نظرية الموظف الفعلي ، وهو الأمر الذي تشكك فيه المحكمة الإدارية العليا ، ويجعل موقفها مشوباً بالغموض.

فقد جاء بحكمها الصادر في 28 يونيو 1964 أن نظرية الموظف الفعلي لا تقوم إلا في الظروف الاستثنائية البحتة ، تحت إلحاح الحاجة الى الاستعانة بمن ينهضون بتسيير دولاب العمل في بعض الوظائف ، ضماناً لانتظام المرافق العامة وحرصاً على تأدية خدماتها للمنتفعين بها باضطراب دون توقف . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 28 يونيو 1964 مجموعة السنة 10 القضية رقم 1390 لسنة 7ق ص912)

وقد أشارت المحكمة الإدارية العليا الى نفس المعنى ، مرده نفس العبارات في حكمها الصادر في 29 نوفمبر سنة 1964 . (حكم المحكمة الإدارية العليا ، مجموعة السنة العاشرة ، القضية رقم 1713 لسنة 7ق ص1354)

ويستبين من وقائع حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 28 يونيو 1954 أن المحكمة قصدت من استبعاد فكرة الموظف الظاهر عدم ترتيب أى حق للموظف في المرتب ، لعدم توافر الأداة القانونية اللازمة لبدء الصلة الوظيفية بين الإدارة والموظف ، إذ جاء بذلك الحكم ، "ومن حيث إن الذي تستخلصه المحكمة مما تقدم أنه ليس ثمة رابطة وظيفية قد قامت بين المدعى – وهو متطوع للتجريس بمعهد البحوث الإسلامية – والجامع الأزهر ،

ولا يمكن أن يعتبر قانوناً موظفاً معيناً في خدمة الحكومة على وظيفة دائمة أو مؤقتة ، من لم يتم تعيينه في هذه الوظيفة بالأداة القانونية ممن يملك التعين ، ومن ثم فلا ينشأ له مركز قانوني يتصل بالوظيفة العامة كموظف ، ولا يستحق مرتباً لما عساه أن يكون قد أداه من خدمات ، ولا يصدق في حقه القول بأنه يعتبر موظفاً فعلياً لأن نظرية الموظف الفعلي لا تقوم إلا في الأحوال الاستثنائية البحتة ". (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 1964/6/28 في القضية رقم 1712 سابق الإشارة إليه) .

وإذ كانت المحكمة الإدارية قد رفضت تطبيق فكرة الظاهر في مجال الوظيفة العامة والاعتداد بنظرية الموظف الفعلي ، إلا أنها طبقت الظاهر في مجال إثبات الجنسية المصرية باعتبار أن الحال الظاهرة تمثل قرينة قضائية ، على أن هذه القرينة ليست ذات حجية مطلقة فقد جاء بحكمها الصادر في 10 نوفمبر سنة 1956 أن " إثبات الجنسية استناداً الى الحالة الظاهر ليست له حجية قطعية ، إذ يجوز دائماً إقامة الدليل على عكس ما تشهد به الحالة الظاهرة " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 10 نوفمبر سنة 1956 مجموعة العشر سنوات 1955-1965 ص784)

وذهبت في حكمها الحديث الصادر في 2 مارس سنة 1985 الى الاعتداد بالحالة الظاهرة لوضع اليد كسبب يمنع الإدارة من استخدام سلطتها العامة المخولة لها بمقتضى المادة 970 من القانون المدني ، والخاصة بحق الإدارة في إزالة التعدي الواقع على أملاكها بالطريق الإداري ، إذ جاء بذلك الحكم أنه " إذا كان واضع اليد على أحد العقارات يستند في وضع يده الى ادعاء بحق على العقار له ما يبرره من مستندات تؤيد في ظاهرها ما يدعيه من حق ، أو كانت الحالة الظاهرة تدل على جدية ما ينسبه لنفسه من مركز قانوني بالنسبة الى العقار ، انتفى القول بقيام الغصب أو الاعتداء ، وعندئذ لا يسوغ للدولة في مثل هذا الوقت أن تتدخل بسلطتها العامة لإزالة وضع اليد " . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 2 مارس سنة 1985 في القضية رقم 198 لسنة 28ق غير منشور)

إلا أننا نجد في بعض الأحكام أن المحكمة الإدارية العليا طبقت نظرية الموظف الظاهر دون أن نشير إليها ، ومن ذلك حكمها الصادر في 7 نوفمبر 1971 إذ جاء به " أن المركز الوظيفي لا ينشأ إلا بصدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين ، وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفة عليه هذا المركز القانوني الذي من عناصره تحديد الدرجة والأقدمية ، ولم يتضمن القانون رقم 193 لسنة 1955 استثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم 210 لسنة 1951 والمادة الأولى من القانون رقم 226 لسنة 1951 ، تعديلا للقواعد التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو خروجها على هذه القواعد ، وإنما اقتصر على إجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظراً الى حاجة العمل ، على أن تستوفى هذه المسوغات خلال أجل نعين ، ومن ثم فإن أقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ، ترجع وفقاً لصريح نص القرار الصادر بتعينها الى 24 نوفمبر سنة 1957 بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا أثر لها إلا بالنسبة الى استحقاق المرتب " . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في 7 نوفمبر 1971 مجموعة الخمسة عشر عاماً ، الجزء الثالث القضية رقم 523 لسنة 13ق ص2313)

وهكذا نجد أن المحكمة الإدارية العليا قد رفضن ترتيب أى آثار قانونية خاصة بالوظيفة العامة لصالح من يشغل الوظيفة قبل صدور قرار التعيين ، ومع ذلك فإن المحكمة لم تشر الى بطلان أو انعدام التصرفات الصادرة من الموظف في هذه الفترة ، بل على العكس فإنها قد قضت باستحقاقه للأجر مقابل ما قام به من أعمال ، وهو الأمر الذي لا يمكن تفسيره إلا وفقاً لنظرية الموظف الظاهر .

علاقة الموظف العام بالدولة :

تعددت الآراء حول تحديد الطبيعة القانونية التي تربط الموظف العام بالدولة . فكان الرأى السائد حتى أوائل القرن العشرين يرى أن علاقة الموظف العام بالدولة علاقة تعاقدية بمعنى أن الموظف العام يكون في مركز تعاقدي مع الدولة

ويختلف نوع العقد باختلاف نوع العمل المطلوب أداءه ، فيكون عقد إيجاره أشخاص أو خدمات إذا كان الموظف يقوم بأعمال مادية ، وعقد وكالة إذا كان العمل المكلف به عملاً قانونياً .

ولقد وجه لهذا الاتجاه النقد تأسيساً على عدم توافر العناصر الشكلية والموضوعية للعقد . حيث يشترط في الناحية الشكلية لتمام العقد في القانون المدني صدور إيجاب يعقبه قبول مطابق له عقب مفاوضات تحري بين الطرفين للاتفاق على شروط التعاقد ، ولا وجود لمثل ذلك في علاقة الموظف بالدولة ، لأن تعيين الموظف يتم وتترتب عليه آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا برضاء الموظف أو قبوله لهذا التعيين .

ومن الناحية الموضوعية ينص القانون المدني على أن العقد شريعة المتعاقدين ، وهذا معناه أنه لا يجوز لأحد طرفى العقد تعديله إلا برضا الطرف الآخر ، في حين أن السلطة الإدارية تستطيع تعجيل شروط التوظف بمحض إرادتها دون أن يكون للموظف أى حق في الاحتجاج بأن له حقاً مكتسباً في أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذي عين في ظله ، ومن ناحية أخرى فإن آثار العقد تقتصر على طرفيه ، ولكن إخلال الموظف بواجبات الوظيفة قد يعرضه للمسئولية إزاء الأفراد وهم غير أطراف في العقد .

وأمام الانتقادات التي وجهت للاتجاه السابق ظهر اتجاه آخر يرى أن علاقة الموظف بالدولة ليست علاقة تعاقدية إنما هى علاقة تنظيمية حيث يستمد الموظف حقوقه ووجباته مباشرة من نصوص القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة .

ولا يجوز للإدارة أن تلجأ الى التعاقد مع موظفيها إلا على سبيل الاستثناء ، وحيث يسمح لها القانون بذلك ، وغالباًَ ما يدفعها الى ذلك باعث تأقيت العلاقة الوظيفية عند إسناد أعمال مؤقتة أو شغل وظائف دائمة ولكن بصفة مؤقتة .

ويعتبر أسلوب التعاقد هو الأسلوب الأمثل عند التعامل مع الأجانب في حاله لجوء الإدارة للاستفادة بالخبرات الأجنبية في مجال العمل العام وهو ما أكدته المادة الرابعة عشر من القانون رقم 47 بسنة 1978 بقولها " يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب وبمن يقومون بأعمال مؤقتة وعارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية . (د/ عزيزة الشريف "مساءلة الموظف العام" المرجع السابق ص28)

حقوق وواجبات الموظف العام

أولاً : حقوق الموظف العام :

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق التي تتمثل في المرتب ومشتملاته من بدلات وعلاوات بكافة أنواعها وكذلك حقه في الترقية والإجازات بأنواعها المختلفة ، بالإضافة الى حقه في المشاركة السياسية وسنعرض هذه الحقوق بشئ من التفصيل على النحو التالي :

(1) حق الموظف في المرتب :

والمقصود بالمرتب المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً نظير انقطاعه لخدمة الإدارة ويحدد لكل وظيفة بحسب درجاتها مربوط مالي يصرف لشاغلها عند تعيينه .

فتنص المادة (40) على أن " تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (1) المرافق .

فيلاحظ من نص هذه المادة أن جهة الإدارة تلتزم بدفع أجور الوظائف حسب كل درجة ووفقاً للقانون واللوائح .

ولا يراعى في تقدير المرتب مجرد التكافؤ مع مقدار ما يؤديه الموظف من عمل بل يعتد في ذلك بجملة اعتبارات أخرى تتعلق بمكانة الوظيفة الاجتماعية والمظاهر التي تحتاج إليها وما قد تتطلبه في صاحبها من عناء الاغتراب .

وقد أفتى بأن : السلطة المختصة تتولى تحديد القواعد والأحكام المنظمة لاستحقاق هذا الأجر ومن بينهما الحد الأقصى الذي يجوز صرفه للعامل – صدور حكم انتهائي بأحقية أحد العاملين لأجر عن ساعات عمل إضافية فان تنفيذه يتقيد بالقواعد المنظمة لصرف الأجر الإضافي (فتوى رقم 822 بتاريخ 1981/9/17 ملف رقم 895/4/8) .

والمرتب لا يقتصر على بداية مربوط الدرجة وإنما يشمل كذلك العلاوات والبدلات والمكافآت والتي تغبر في مجموعها من شكل المرتب .

(أ) العـــلاوات :

وهناك ثلاثة أنواع من العلاوات وهى : (علاوات دورية - علاوات تشجيعية - علاوات خاصة) .

والمقصود بالعلاوة الدورية: العلاوة المقررة سنوياً والتي تصرف للعاملين بالدولة بواقع 10% من المرتب من أجل مواجهة أعباء الحياة.

وتنص المادة (41) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن "يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو بين الجدول رقم (19 المرافق بحيث لا يجاوز نهاية الأخر المقرر لدرجة الوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو الثاني لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

ويسرى ذلك على من يعاد تعينه دون فاصل زمني وبالنسبة لما يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة .

فيلاحظ أن المشرع قرر منح الموظف أو العامل دورية كل عام تتحدد قيمتها طبقا للدرجة التي يشغلها – على النحو الوارد بالجدول المرافق للقانون رقم 47 لسنة 1978 على إلا يتجاوز الأجر المقرر لدرجة وظيفته .

وقد قضى بأن " علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ولا مجال فى تحديد المزايا الوظيفية للاجتهاد أو القياس عند التفسير أمام نصوص واضحة الدلالة ولا يجوز الاجتهاد فى استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة الدورية عند استيفاء شروط استحقاق

طالما خلت النصوص من هذا الشرط – عدم حساب مدة انقطاع العامل ضمن المدة المتطلبة لاستحقاق العلاوة هو حرمان منها فى غير الأحوال قانونا وهو جزاء تأديبي فى غير موضوعه وممن لا يملكه (الطعن رقم 35/3114 ق جلسة 1996/6/8) وبأنه " العلاوة الدورية هي حق من حقوق الموظف يستمده من القانون مباشرة بمجرد حلول موعدها دون أن تترخص جهة الإدارة فى المنح أو المنع ولا يعدو أن يكون القرار الصادر بها سوى محض أن يكون قرار تنفيذي صادر بناء على سلطة مقيدة ولا يكسب بذاته حقا أو مركزا قانونيا ذاتيا (الطعن رقم 35/3114 ق جلسة 1996/6/8)

وتستحق العلاوة الدورية فى أول السنة المالية من كل عام (7/1) التالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ استحقاق العلاوة السابقة ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني . وأما من يعاد تعيينه بفاصل زمني فلا يستحق تلك العلاوة إلا فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة تعيينه . وليس من شان ترقية العامل حرمانه من استحقاق العلاوة الدورية للوظيفة المرقى منها فى موعدها . مع الأخذ فى الاعتبار ما أورد المشرع بالمادة (38) من استحقاقه للعلاوة الدورية للوظيفة المرقى إليها استحقاقا معجلا بموجب الترقية إذا كان من شانها أن يزيد إجراء من البداية المقررة لأجر الوظيفة المرقى إليها ولم يربط المشرع بين استحقاق العلاوة الدورية والمباشرة العمل بالفعل ومن ثم فان انقطاع العامل عن عمله – ما لم يتقرر إنهاء خدمته لا يحول وتدرج راتبه مع الأخذ فى الاعتبار ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من عدم تدرج راتب الموظف بالعلاوات الدورية التي تقرر بان فترة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي والعامل يستحق العلاوة الدورية بقوة القانون متى استوفى شرائط منها دون أي سلطة تقديرية لجهة الإدارة فى هذا الشأن من حيث المنح أو المنع وان كان يصدر بها قرار من السلطة المختصة إلا انه قرار مقرر لمركز القانوني الذي ينشا من القانون وبقوته (المستشار سمير يوسف البهي ، المرجع السابق ، ص 378).

وقد قضى أيضاً بأن "ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 هو دستور الوظيفة العامة الذي يحكم علاقة الموظف بالدولة - ولا يتأتى سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه أو إلزامه بواجب إلا على مقتضى نصوصه ومن ثم فإذا انقطع الموظف بدون أذن أو عذر ولم يتقرر إنهاء خدمته للاستقالة طبقا لحكم المادة (98) من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليه فان علاقته الوظيفية بجهة الإدارة خلال هذه المدة تظل قائمه لا تنقصم ولا يمكن افتراض عدم قيامها إثناءها حيث لم ينص القانون المذكور على ذلك - إذ أن كل ما نص عليه فى المادة (47) هو حرمانه عن اجره على هذه المدة وطالما أن العلاقة الوظيفية ما زالت قائمة فلا محيص من ترتيب أثارها وأعمال مقتضاها فلا تنزع مدد منها أو يتهاوى الحق فيها إلا إن يقضى بذلك نص صريح فى القانون . ومن حيث إن الثابت أن المدعى (الطاعن) انقطع عن العمل بدون أذن أو عذر مقبول المدة من 1983/9/10 حتى 1984/8/26 ولم يتقرر إنهاء خدمته وإنما قضى بمجازاته من أجل هذا الانقطاع بخصم خمسة عشر يوما من أجره فمن ثم وإذ قررت الجهة الإدارية لهذا السبب سحب العلاوتين الدوريتين اللتين استحقهما بتاريخ 7/1 /1983 و1984/7/1 فأنها تكون قد حرمت المدعى من هاتين العلاوتين بدون نص فى القانون الأمر الذي يتعين معه القضاء بأحقيته فى هاتين العلاوتين (الطعن رقم 2649 لسنة 36 ق جلسة 1994/1/22)

أما العلاوة التشجيعية : فهى العلاوة التي تمنح من السلطة المختصة لطوائف معينة من الموظفين وذلك بخلاف العلاوة الدورية التي تمنح للجميع ، ويشترط لمنح العلاوة التشجيعية ما يلي :

ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على 10% من مجموع العاملين في كل درجة وظيفة من كل مجموع نوعية على حدة .

أن تكون كفاية العامل قد حددت بتقدير ممتاز أو أن يكون ساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي .

لا تمنح هذه العلاوة لذات الموظف أكثر من مرة إلا بانقضاء عامين بين كل علاوة . (أحمد سلامة بدر "في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية")

وبالنسبة للعلاوة الخاصة : فهى تمنح للموظف لأحد سببين : أحدهما : حصول الموظف على مؤهل يفوق المؤهل المعين بموجبه على أن يكون في ذات التخصص ، الثاني : ترقية الموظف لدرجة أعلى فمن يعين على درجة معينة ثم يرقى لدرجة أعلى يمنح علاوة خاصة .

(ب) المكافآت والبدلات :

فالموظف يحصل على المرتب مقابل تفرغه لعمله ، لكن في حالة ما إذا كانت طبيعة عمله تحمله جهود غير عادية فإنه يستحق بذلك مكافأة على الجهود الغير عادية على أن تكون هذه الجهود الغير عادية دائمة أما إذا كانت جهود مؤقتة فتعد من دواعي الخدمة العادية وبالتالي لا يحصل على أى مكافآت .

ويكافئ الموظف على ما يقدمه من اختراعات ومصنفات وكذلك ما يقدمه من خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوث أو حتى الاقتراحات التي من شأنها أن تساعد على تحسين طرق أداء العمل .

وبالنسبة للبدلات فيصرف للموظفين بدلات بحسب ظروف الوظيفة وطبيعتها .

فتنص المادة (42) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى 100% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقررة لها وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع شئون هذا البدل للضرائب ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنه فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره فى هذا الشأن وبمراعاة ما يلي :

بدلات تقضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة

بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينه بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة ولا يجوز إن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم على 100% من الأجر الأساسي .

فملاحظ أن المشرع حدد فى هذه المادة أنواع أربعة للبدلات والتي يجوز منحها للعاملين أولها بدلات التمثيل وثانيها تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة وثالثها بدلات إقامة ورابعها بدلات وظيفية تتطلب من شاغليها عدم مزاولة المهنة وهى بدلات التفرع .

شرط استحقاق البدل :

يشترط الاستحقاق البدل شرطين أولهما هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل أو القيام بأعمالها وثانيها صدور قرار وفقا للأوضاع المحددة بالقانون الذي استلزم شرط القيام بأعباء الوظيفة .

وقد قضى بأن "مناط استحقاق البدلات بدل التمثيل وبدل الانتقال الثابت هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل أو القيام بأعمالها – صدور قرار وفقا للأوضاع المحددة بالقانون الذي استلزم شرط القيام بأعباء الوظيفة (فتوى رقم 495 بتاريخ 1981/5/16 ملف رقم 873/4/86) .

بــدل التمثيــل :

أعطى المشرع رئيس الجمهورية منح شاغلي الوظائف العليا بدل تمثيل فى حدود نسبة معينه من بداية الأجر المقرر للوظيفة على ألا يتجاوز 100% منه وذلك لمواجهة الأعباء والنفقات التي تفرضها طبيعة هذه الوظائف على شاغلي من ضرورة الظهور بمظهر يليق بها ويتفق وأهميتها وهذا البدل يصرف لشاغلي الوظيفة المقرر لها هذا البدل وحال خلوها فانه يستحق لمن يقوم بأعبائها وعلى ذلك فان هذا البدل مقرر للوظيفة ذاتها وليس للموظف وقد قضى بان المادة 41،66 من لائحة الهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم 20لسنة 1982 المستقر عليه أن البدل للوظيفة لا للموظف

وهو ما ينبني عليه بالضرورة أن يستحق لمن يقوم بأعبائها ويستطيع مهامها ومسئولياتها يستوي فى ذلك أن يشغلها أصالة بالتعيين فيها أو بالترقية إليها أو أن كان شغله لها بطريق الندب أو النقل أو الإعارة بحسبان أنها جميعا سبل شغل الوظيفة العامة (الطعن رقم 3039 لسنة 39 ق ع جلسة 1998/11/28) .

بــدل الإقــامة :

تنص المادة الأولي من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 56 لسنة 1980على أن " يمنح العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة اللذين يعملون بمحافظة سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية و البحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج و الوادي الجديد ومطروح ومنطقتي الواحات البحرية ووادي النطرون بدل إقامة بنسبة 30 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك للعاملين الذين لا يكون موطنهم الأصلي بالمحافظة أو المنطقة وبنسبة 20 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة بالنسبة لمن يكون موطنهم الأصلي بالمحافظة أو المنطقة " .

والموطن الأصلي في مفهوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1980/56 يتحدد بإقامة الأسرة أي بقرابة الدم المترتبة علي صلة النسب وتمتد إلي الحواس فقط ولا يدخل في هذا المدلول في مقام تحديد الموطن الأصلي موطن زوج العامل أو العاملة ولا موطن أصهاره .

وقد استقر قضاء مجلس الدولة علي أن العاملة التي تعمل بأي من المناطق النائية تحصل على بدل 20 % فقط من بداية الأجر المقرر لوظيفتها اعتبارا من تاريخ زواجها بمن تكون هذه المناطق موطنا أصليا له – باعتبار أنه بواقعة زواجها يتخلف في حقها مناط استحقاقها لذلك البدل بنسبة 30 % من بداية أجر وظيفتها بعد أن باتت بزواجها بذلك الزوج من أهله وعشيرته – فلا تجد الصعوبة في الإقامة بتلك المناطق التي يجدها ويلاقيها الغريب عنها .

وقد قضى بأن "ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر علي أن المحكمة التشريعية التي أملت تقرير بدل الإقامة هي تشجيع الموظفين و العمال في هذه المحافظات وتعويضهم عما يلاقونه من مشقة بسبب ظروف الإقامة فيها ، وإن كان موطنه الأصلي إحدى المحافظات المذكورة فلا يحتاج للعمل فيها من التشجيع القدر الذي يلقاه ذلك الغريب ولذلك خفض البدل لمن كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات – بأنه العامل الذي يعتبر من أبناء المحافظات المبينة بالقرارات الجمهورية المبينة بالقرارات الجمهورية المقرة للبدل ، بحيث يكون له من وشائج قربي وروابط دم ، بحيث يجد أهلها العون ما لا يجده الغريب عن هذه المحافظة ومن حيث أن رابطة الزواج تجعل الزوجة ضمن عشيرة زوجها وتربطها بهم الروابط التي بمقتضاها تجد العون و المساعدة أسوة يزوجها ومن حيث أن الثابت أن المطعون ضدهن قد تزوجهن بأزواج موطنهم الأصلي محافظة سوهاج – فإنهن يستحققن البدل مخفضا بنسبة 20 % من تاريخ الزواج – وهو الأمر الذي اتبعته جهة الإدارة . (الطعن رقم 2119 لسنة 29 ق جلسة 1985/11/10)

وقد أفتى بأن : استظهار الجمعية العمومية أن المشرع رغبة منه في تشجيع العاملين علي العمل في المحافظات النائية ومن بينها محافظة أسيوط وتعويضهم عما يلقونه بسبب ظروف الإقامة فيها قرر منحهم بدل لإقامة بنسبة 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة لمن لم يكن موطنه الأصلي بالمحافظة أما من كان موطنه الأصلي بالمحافظة فقد خفض البدل في شأنه بمقدار 10% بحسبان أنه لا يحتاج للعمل فيها إلي ذلك القدر من التشجيع الذي يحتاجه الغريب عنها ولا يلق فيها من مشقة بسبب ظروف الإقامة – القدر الذي يلقاه ذلك الغريب – الحاصل أن المشرع حينما قرر منح بدل إقامة للعاملين بالمحافظات النائية بقصد التشجيع علي العمل بها جاءت عبارته عامة شاملة لجميع العاملين بأجهزة الدولة والهيئات العامة في تلك المحافظات بغير تخصيص لطائفة منهم دون الأخرى

ومن ثم فلا وجه للقول بقصر الإفادة من هذا البدل علي العاملين المدنيين بالدولة المخاطبين بأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 هذا فضلا عن أن الظروف التي تقرر من أجلها منح هذا البدل يستوي فيها العاملون جميعا العاملون منهم بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وغيرهم ممن تنتظم شئونهم قوانين خاصة ماداموا يعملون بإحدى هذه المحافظات ومادام أن المناط في تقرير هذا البدل هو الإقامة فعلا في هذه المحافظة - خلصت الجمعية العمومية من ذلك إلي أحقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بفرع أكاديمية السادات للعلوم الإدارية بمحافظة أسيوط لبدل الإقامة المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726 لسنة 1993 المشار إليه - لأوجه للقياس في هذا الشأن علي ما انتهت إليه الجمعية العمومية بفتواها الصادرة بجلسة 1997/11/5 من عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لبدل العدوى ذلك أن هذه الفتوى كانت تفسيرا لنص صريح بالا يمنح ذلك البدل ألا للعاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 وهو أمر يختلف عن بدل الإقامة حيث ورد النص في خصوصه عاما وشاملا لجميع العاملين بأجهزة الدولة - لا ينال ما تقدم القول بان المادة (4) من قواعد تطبيق المرتبات والبدلات و المعاشات المرفق بقانون الجامعات الصادر بالقانون رقم 49 لسنة 1972منحت من يعين في وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو طنطا أو المنصورة أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم أو في إحدى الكليات و المعاهد المنشأة خارج محافظات القاهرة والإسكندرية و الجيزة علاوة خاصة من علاوات الوظيفة المعين فيها وأن هذه العلاوة تعد بديلا عن بدل الإقامة ذلك أن مناط استحقاق هذه العلاوة هو التعيين في الجامعات الإقليمية ولا يشترط أن تكون الجامعة في محافظة نائية . (فتوى رقم 337 بتاريخ 1998/3/19 ملف رقم 1377/3/86)

لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ وبدل المخاطر :

عدم جواز الجمع بين بدل مخاطر وبدل التفرغ لأعضاء الإدارات القانونية ، لما كان المقرر من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 525 لسنة 1979 بشأن قواعد منح بدلات ظروف أو مخاطر الوظيفة أن البدل هو تعويض العامل عن أدائه العمل في ظروف غير عادية تحت ضغط أو صعوبة معينة أو التعويض لمخاطر لا يمكن تفاديها باتخاذ إجراءات الأمن الصناعي ويرتبط البدل بالوظيفة وليس بالعامل ، ومن حيث أن البدل المقرر للتعرض للغبار والأتربة المقرر للعاملين بالشركة وهو بدل يتعلق بظروف لوظيفة ومخاطرها ومن ثم يحظر إلي أعضاء الإدارات القانونية بهذه الشركة نزولا علي صريح النص المانع الذي يقضي بأنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ وأي بدل التفرغ وأي بدل طبيعة عمل أخر ولا وجه للخوض في لحكمة من النص علي بدل التفرغ لأنه أيا كانت طبيعته فلاجتهاد أمام صراحة النص وعلته بعدم جواز الجمع . (ملف رقم 913/4/86جلسة 1982/11/3)

وهناك بدلات أخرى مثل بدل التفرغ الذي يمنح للأطباء والمهندسين والمحامين المعينين كتعويض لهم عن عدم مزاولتهم لعمل خاص بجانب عملهم وهناك بدل المخاطر الذي يصرف لشاغلي الوظائف الخطرة كعمال المناجم والمحاجر والعاملين بالطاقة الذرية ، وهناك بدل الاغتراب الذي يمنح للعاملين في مناطق نائبة أو بعيدة عن محل إقامتهم وتضاف كافة صور البدلات الى المرتب لتغير من شكله .

(2) حق الموظف في الترقية :

المقصود بالترقية :

هو نقل العامل من وظيفة أدنى الى أخرى أعلى من درجة الوظيفة التى كان يشغلها حتى ولو لم يصاحب ذلك زيادة فى المرتب أو حصوله على أى ميزة أخرى .

ويصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها . (م 38 من قانون العاملين المدنيين بالدولة)

شـــروط الترقيـــة :

يشترط للترقية عدة شروط أولها : وجود وظيفة شاغرة يرقى إليها العامل ، وثانيها : أن تكون هذه الترقية الى درجة تالية للدرجة التى كان يشغلها العامل ، وثالثها : استيفاء العامل الاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها ، ورابعها : أن تكون الترقية فى ذات المجموعة النوعية التى ينتمى إليها العامل وخامسها : هو الحصول على المؤهل العالى اللازم للترقية .

وقد قضى بأن " تخلف شرط الحصول على المؤهل العالى اللازم للترقية للوظيفة الأعلى فإن القرار الصادر بشغله إياها يكون قد انطوى على مخالفة جسيمة لأحكام القانون تهوى به الى درجة الانعدام فلا تلحقه حصانة (الطعن رقم 35/364 جلسة 1996/6/29) وبأنه " عدم تخلف شرط المدة البينية الواردة فى بطاقة وصف الوظيفة لا يصبح عنه القرار الترقية مشوبا بعيب جسيم لا يفقد هذا القرار قوامه ووصفه كقرار إدارى ويهبط به الى درجة الانعدام ويحيله الى درجة الانعدام ويحيله الى مجرد عمل مادى لا يتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية " (الطعن رقم 39/2378ق جلسة 1995/11/11) وبأنه " ألا تكون مخالفة لأحكام الترقية الواردة بالقانون – اشتراط حصول العامل على مؤهل عالى لتولى وظيفة قيادية بالإدارة المحلية لا يتعارض مع أحكام القانون مادام تحسب نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة المرقى منها وليس من الدرجة المرقى إليها.

أنـــواع الترقيـــة :

الترقية إما أن تكون بالأقدمية أو بالاختيار .

الترقية بالأقدمية : وهى تعني التصعيد بين الدرجات أى أن من عين على درجة معينة بعد قضاء فترة زمنية فيها يصعدون وظيفياً الى الدرجة الأعلى .

القاعدة فى إجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى فى درجة الكفاية يتعين ترقية الأقدم – المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم 160 لسنة 1976 فى شأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى والذى يجيز إعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ما تراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التى تجريها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية – باطل بطلانا مطلقا –

أساس ذلك : يتعين الاعتداد فيما بيم المستوفين لشرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدميتهم – القول بغير ذلك يؤدى الى إهدار المراكز القانونية المتساوية التى استقرت من حيث الأقدميات بغير مقتضى – إذا كان لجهة الإدارة أن تضع من الضوابط فى حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فإن هذه السلطة تجد حدها الطبيعى فى أن تكون مطابقة للقانون والقواعد العامة وأن تحسن استعمالها إذا أجرت الإدارة اختيارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لأمن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لإهدار الأقدميات فضلا عن عدم إمكان الرقابة على مثل هذه الإجراءات . (الطعن رقم 876 لسنة 26ق جلسة 1982/11/28)

التقيد بالأقدمية عند التساوى فى الكفاية :

فقد قضى بأن " المادة 36 ، 37 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 ، ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملاءمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها وأن يتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين – عند التساوى فى مرتبة الكفاية يرقى الأقدم

وهو ما يحقق أن يكون الاختيار قد استند من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهى إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين المرشحين بترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضار الكفاية بحيث ألا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تمليه دواعى المشروعية فإذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه تطبيق " (الطعن رقم 4065 لسنة 40ق جلسة 2000/1/22)

ضوابط الترقية بالأقدمية :

فقد قضى بأن " ومن حيث أنه متى كان ذلك وكان الماثل بالأوراق أن القرار المطعون فيه قد صدر على أساس نسبة 100% بالاختيار للترقية الى الدرجة الأولى وهو الأمر الذى تم بالمخالفة لصحيح حكم القانون الذى يقضى بأن الترقية الى هذه الدرجة بنسبة 50% بالأقدمية المطلقة وبنسبة 50% بالاختيار . ولما كان الثابت أن الجهة الإدارية المطعون ضدها لا تنازع فى أن الطاعن أقدم من المطعون عن ترقيتها سواء فى تاريخ التخرج أو فى تاريخ التعيين أو فى تاريخ شغل الدرجة الثانية إذ ترجع أقدميته فيها الى 1970/11/1 بينما أقدمية المطعون فى هذه الدرجة ترجع الى 1974/12/31 ، وأنهما ينتميان الى مجموعة نوعية واحدة وهى مجموعة وظائف الفنون – وأن جميع شروط شغل هذه الوظيفة متوافرة فى شأنه سواء من حيث مطالب التأهيل أو الشروط الأخرى طبقا لبطاقة الوصف الخاصة بهذه الوظيفة ، وحيث أنه لا يشترط سبق الحصول على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز عند الترقية بالأقدمية المطلقة ، ومن ثم فإن تخطر الطاعن فى الترقية الى الدرجة الأولى بمن هو أحدث منه فى شغل الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه يكون قد تم على غير سند صحيح من الواقع أو القانون.

وإذا كان من المقرر أنه فى حالة الترقية بالأقدمية والاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ، فإنه يتعين لذلك الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى الطاعن فى الترقية الى وظيفة مدير إدارة الديكور والتصوير من الدرجة الأولى مع ما يترتب على ذلك من آثار " (الطعن رقم 2037 لسنة 32ق جلسة 1994/5/7).

وقد أفتى بأن " ولما كان الثابت من الأوراق أن بطاقة وصف الوظائف المطلوب الترقية إليها فى الحالات المعروضة ، قد اكتفت باشتراط قضاء مدة خدمة قدرها سنتان على الأقل فى الوظيفة التى تسبقها مباشرة ، وكان هذا الشرط متحققا فى المعروضة حالتهم ، فإنه يجوز النظر فى ترقياتهم الى درجة مدير عام على أساس ترتيب أقدميتهم فى الدرجة الأولى ، فإذا ما اتحد تاريخ شغلهم الدرجة الأولى فلا مناص من ترتيب أقدمياتهم على أساس أقدمياتهم فى الدرجة السابقة مباشرة وهى الدرجة الثانية فى ذات المجموعة الوظيفة التى أجريت الترقية خلالها – وذلك تطبيقا لنص المادة 24 من نظام العاملين المدنيين بالدولة سالفة البيان – ولو كانت هذه الترقية قد ترتبت لبعضهم نتيجة لتطبيق قوانين التسويات عليهم ، لأن التسويات المستمدة من هذه القوانين تكشف – كما سلف البيان – عن الدرجة والمرتب والأقدمية التى يستحقها العامل ، فلا يجوز إهدار الآثار عند نظر فى الترقية الى الوظائف لأعلى وإلا أفرغت التسوية من آثارها التى رتبها المشرع " (فتوى رقم 802/3/86 جلسة 1991/4/3).

الترقية بالاختيار :

إن الترقية بالاختيار فى مفاهيم الدول المتحضرة ، تمثل من جانبها انحيازا الى الأصلح والأكثر عطاء ، وهى فى نطاق النص المطعون فيه – وفى حدود الخصومة الدستورية الماثلة – اعتبرها المشرع أسلوبا ملائما لتولى مهام أعمال بعينها تكون بالنظر الى أهميتها ومرتبتها ى بنيان الهيكل الوظيفى للوحدة الاقتصادية ، مؤثرة الى حد كبير فى نشاطها وتحقيق الأغراض التى تقوم عليها ، ولا يجوز بالتالى أن يعهد بهذه الأعمال لغير من يؤدونها بحقها فلا يكونون عبئا عليها يقيدها أو يضعفها ، فلا يثرونها من خلال جهد خلاق يتفاعل مع مسئولياتها ، ويقابل بالتحليل الموضوعى ما قد يطرأ فى العمل من مشكلاتها ، ويقتضى ذلك أن تتوافر فيمن يتولاها تلك الخصائص الخلقية والنفسية والعقلية التى تواكبها ، وشرط ذلك استمدادها من عناصر موضوعية لا تتوهمها سلطة التعيين ، أو تنفصل عنها – وبفرض وجودها – النتائج التى رتبتها عليها ، وإلا كان قراراها منطويا على إساءة استعمال السلطة ، وهو ما يعنى ضرورة أن تفاضل بين المتزاحمين على تلك الأعمال على ضوء أصلحهم للنهوض بأعبائهم ، فلا يكون تقدير كفايتهم موهنا لها دون حق ، بل متصلا بنزاهتهم ودأبهم على العمل وقدرتهم على اتخاذ القرار الملائم ،

ومرتبطا بنطاق معاملتهم لمرءوسيهم توجيها وإشرافا ، وبما تتوافر لديها عن ماضيهم وحاضرهم من العناصر التى تعينها على أن تتخذ فى شأنهم قرارا سليما ، يكون محددا للجدارة التى بلغها كل منهم ، ويفترض الاختيار فى الأعم من الأحوال - وباعتباره عملا انتقائيا - أن المتزاحمين على وظيفة بذاتها لا يتحدون ى كفايتهم لتوليها ، وأن لبعضهم من عناصر الامتياز والتفوق ما يرجحهم على غيرهم ، وأن تقدير هذه العناصر لتحديد من يكون من بينهم أجدر بها ، وأحق بالتعيين أو الترقية إليها ، عملية موضوعية لا تصدر فيها الجهة التى تتولاها عن أهوائها ، ولا تعبر بها عن نزواتها ، إذ عليها أن تقارن بين هذه العناصر على ضوء حقائقها ، وأن تزن كلا منها بميزان الحق والعدل ، فلا ينفصل تقييمها عن واقعها ، ولا يكون لها من شأن ألا يقدر ارتباطها بخصائص هذه الوظيفة ومتطلباتها.

كلما كان المرشحون للوظيفة على اتصال دائم برؤسائهم فى مواقعهم من الإدارة العليا ، كان هؤلاء الرؤساء أقدر على سبر أغوارهم ، وقوفا على مظاهر تميزهم أو نواحى القصور فى عملهم ، فلا يكون تقييمها انحرافا بالسلطة عن أهدافها أو تنكبا لمصلحة عامة ، بل التزاما بضوابطها تقيدا بأصلحهم ، وهو ما نحاه المشرع بالفقرة الأولى من المادة 33 المطعون عليها التى تؤكد بنصها أن تقدير الأحق بالترقية الى الدرجة الأولى ، يقتضى الاستهداء بعنصرين موضوعيين لا يتنافران فيما بينهما ، بل يتكاملان ، هما ما قرره الرؤساء بشأن كل من المرشحين لها سلبا أو إيجابا ، وما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز أو الانحدار ، فلا يكون اختيار أفضلهم بالتالى عملا عشوائيا ، بل تصورا واقعيا محيطا بملكاتهم ، ولا مخالفة فى ذلك للدستور لأمرين : أولهما : أن التنظيم المطعون فيه ، لا ينال من حق العمل ، ولا من قدره ، ولا من الشروط التى يرتبط عقلا بها ، ولا يحيط بيئة العمل بأوضاع ترهقها ، بل يجردها من رقابتها وآليتها وجمودها ، حفزا لهم العاملين ، واستثارة لقدراتهم على الخلق والإبداع ، فلا يتولى الوظيفة - وباعتبارها شرفا - غير الأولى بها كى لا يظلم أحد شيئا ، ثانيهما : أن الدستور حرص بنص المادة 13 على أن تولى الدولة اهتمامها بمن يمتازون من عمالها فى أداء أعمالهم ، وأن يكون تفوقهم وبروزهم فى النهوض بمسئوليتها محل تقدير مجتمعهم ، وهو ما يعنى أن العمل - وباعتباره حقا يؤمن لكل مواطن حياة يطمئن إليها اجتماعيا واقتصاديا - لا ينفصل عن جدارة من يتولاه ، وإلا كان نهباً لكل طارق ، سوياً كان أم مهيضاً ، بصيراً متوثباً ، أم منكفئاً متخاذلا . (الطعن رقم 62 لسنة 18 دستورية 1997/3/15 سنة المكتب الفنى)

وقد قضى بأن " إن شغل الوظائف المرقى إليها يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها ولترقية بالاختيار من الأمور التى تترخص فيها جهة الإدارة بمالها من سلطة تقديرية ومناط أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة تؤدى الى صحة النتيجة التى انتهى إليها وأن تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين للترقية للتعرف على مدى كفاءتهم عند التساوى فى الكفاية يرقى الأقدم والترقية بالاختيار تجد حدها فى مبدأ هدم جواز ترقية الأحدث وتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث هو الأظهر كفاءة . (الطعن رقم 32/2801ق جلسة 1993/11/27 – 37/2580ق جلسة 1997/8/9) وبأنه " المادة 43 ، 44 من لائحة الهيئة القومية للبريد اشترطت اللائحة لترقية بالاختيار أن يكون العامل قد حصل على مرتبة ممتاز فى تقريرى الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى العام السابق عليهما مباشرة وأن لم يوجد من بين المرشحين من حصل على مرتبة ممتاز فى العاملين الأخرى من يجوز الاكتفاء بالحصول على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن العام الأخير بشرط أن يكون التقريران السابقان عليه بمرتبة جيد وذلك مع التقيد بالأقدمية عند التساوى فى ذات مرتبة الكفاية" (الطعن رقم 4127 لسنة 40ق جلسة 2000/1/1) وبأنه" إن ترقية الموظف بالاختيار للكفاية ليست حقا مكتسبا له بل تقديرها منوط بالجهة الإدارية تترخص فيها ما تمليه المصلحة العامة فى حدود القوانين ولتعليمات وأن تقدير مدى الصلاحية للوظيفة أو الدرجة التى سيرقى إليها الموظف أمر متروك لسلطة الإدارة تباشره بحسب ما تلمسه فيه من الصفات والمزايا وما تأنسه فيه من كفاية وما يتجمع لديها عن ماضيه من عناصر تساعد على الحكم على ذلك وتجعلها الى حسن اختيارها له وتقدير الإدارة فى هذا الشأن له اعتبار هى تستقل به دون معقب عليها إذا ما خلا من الانحراف ولم يقترن بأى وجه إساءة استعمال السلطة أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث

إلا إذا كان الأخير هو الأصلح أما عند التساوى فى درجة الكفاية فيجب ترقية الأقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء فإذا خالف القرار ذلك كان مخالفا للقانون " (الطعن رقم 1587 لسنة 43ق جلسة 43ق ع جلسة 1998/12/19) وبأنه " قرار رئيس الجمهورية رقم 881 لسنة 1973 بإنشاء المركز القومى للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المرقى إليها – وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار وهى الكفاية مع التقيد بالأقدمية – لا يجوز لجهة الإدارة اشتراط الحصول على درجة الدكتوراه لشغل وظيفة مدير المركز طالما لم يشترطها قرار تنظمه " (الطعن رقم 1904 لسنة 26 بتاريخ 1982/11/21) سنة المكتب الفنى 28)

ضوابط الترقية بالاختيار :

فقد قضى بأن " المادة 36 ، 37 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 ، ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها وأن يتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن الستين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاثة تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين فإن أضافه هذا المعيار قد تم بقاعدة عامة مجردة استهدفت صالح الوظيفة باشتراط التمييز فى مرتبة الكفاية لتكون عن ثلاث سنوات سابقة على الترقية فذلك لا ينطوى على أى مخالفة المادة 37 من القانون المشار إليه وإنما أعمالا صريحا لها " (الطعن رقم 681 لسنة 40ق جلسة 1999/5/8) وبأنه "وحيث أنه من المقرر ، وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه ليس لجهة الإدارة فيما تضمنه من ضوابط الترقية طبقا للمادة 37 المشار إليها ، أن تضيف شروطا أو قيودا للترقية على وجه يخالف أو يتعارض مع التنظيم القانونى للترقية بالاختبار الذى أورده الشارع فى قانون العاملين المدنيين بالدولة

، وأن إفادة العامل من الرخص المقرر له فى القانون بالحصول على أجازات خاصة لا تسوغ – قبل العمل بالقانون رقم 115 لسنة 1983 – الانتقاص من حقه فى الترقية متى توافرت فى شأنه شرائطها التى قوامها الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، ومن حيث أنه لما كان الثابت من مطالعة ملف خدمة المدعية أنها حصلت على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن السنتين 1978/1977 ، 1978 ، 1979 وهما السنتان السابقتان مباشرة على تاريخ بدء الأجازة الممنوحة أنها من 1979/8/9 ، كما أن الجهة الإدارية لم تهون من كفايتها ولم نجحد أسبقيتها فى ترتيب الأقدمية على بعض زملائها المرقين بالقرار المطعون فيه ولم تكن أية أسباب أخرى لتخطيها سوى كونها بأجازة خاصة بدون مرتب وهو ما استبان مخالفته لأحكام القانون ، دون أن يغير من ذلك الحكم المستحدث فى المادة 2/69 من القانون رقم 115 لسنة 1983 ، لأن هذا الحكم لم يعمل به إلا اعتبارا من 1983/11/12 طبقا للمادة السادسة من ذلك القانون ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الأولى قد جاء مشوبا بسبب مخالفة القانون خليقا بالإلغاء " (الطعن رقم 457 لسنة 32ق جلسة 1988/12/10).

وبأنه ومن حيث أنه يبين من النصوص السابقة أن المشرع اعتبر المندوب المساعد معينا فى وظيفة مندوب طبقا لحكم الفقرة الأولى من المادة 75 سالفة الذكر ابتداء من أول يناير التالى للحصول على الدبلومين المشار إليهما – متى كانت التقارير المقدمة عنه مرضية . وسلطة الإدارة فى هذا التعيين ليست سلطة تقديرية تخولها لها القانون تستعملها – بل هذه سلطة مقيدة بنصوص القانون الذى يحتم عليها إجراء هذا التعيين طالما توافرت الشروط التى يتطلبها ، ومن بينها التقارير التى يتعين على الجهة الإدارية أن تقون بتقديمها فى حينه حتى يمكن اعمال النص المشار إليه وفى الموعد الذى حدده القانون – فإذا تقاعست الجهة المختصة عن تقديم هذه التقارير فلا يجوز أن يضار المندوب المساعد من جراء ذلك طالما كان عدم تقديمها لا يد له فيه ، إذ أن الأصل أن هذه التقارير بالنسبة للمندوبين المساعدين ليست بمثابة تقارير التفتيش الفنية بالمعنى المقصود فى المادة 84 من القانون المشار إليه التى جعلت اختيار النواب بطريق الترقية من بين المندوبين على أساس الأقدمية ومن واقع أعمالهم وتقارير التفتيش عنهم وبشرط ألا تقل على درجة فوق المتوسط ،

والمغايرة فى صياغة نص المادة 75 عن هذه الأحكام ، الهدف منها أن لا يكون للتقارير التى توضع عن المندوب المساعد عند تعيينه فى وظيفة مندوب بعد حصوله على الدبلومين ذات الأثر لتقرير التفتيش الفنى عند ترقيته من وظيفة مندوب الى وظيفة نائب وما بعدها حتى وظيفة مستشار . والقول بعكس ذلك معناه ، وقف تعيين المندوبين المساعدين فى وظيفة مندوب على إرادة الجهة الإدارية وذلك بامتناعها عن تقديم هذه التقارير دون أسباب مشروعة وهو ما لا يقصد إليه المشرع من عبارة (متى كانت التقارير المقدمة عنه مرضية) " (الطعن رقم 3372 لسنة 38ق جلسة 1994/4/2) وبأنه " ومن حيث أن من المستقر عليه فى قضاء هذه المحكمة أن من حق العامل أن يزاحم زملاءه فى الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار – طالما توافرت فى حقه شرائطها وتكاملت عناصرها – وكان من المسلم به أن لجهة الإدارة أن تضيف ضوابط للترقية تختلف من جهة لأخرى بحسب ظروف ونشاط كل وحدة ، إلا أن المناط فى ممارسة الجهة الإدارية لسلطتها التقديرية عند وضعها لتلك الضوابط هى أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين ، وأن تكون تلك الضوابط معلومة لأصحاب الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها ، وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بحيث تهدر قواعد الترقية التى نص عليها القانون . كما استقر قضاء هذه المحكمة على أن موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل وتحول دون ترقيته – وهذه الموانع لا تتقرر إلا بنص فى القانون ولا يجوز لجهة الإدارة وهى بسبيلها الى وضع ضوابط للترقية تضبط بها ممارستها لسلطتها التقديرية أن تضيف الى هذه الضوابط ما يعد مانعا للترقية ، ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على قرار وزير التربية والتعليم رقم 50 سنة 1980 المتضمن لقواعد وضوابط الترقيات والذى صدر على أساسه القرار المطعون فيه والمتضمن ترقية السيد وتخطى الطاعنة فى الترقية الى مدرس أول ثانوى اعتبارا من 1983/12/1 نص فى البند (12) من الباب الثالث على أن " كل من يعين فى وظيفة أعلى يجب أن يمارس بالفعل أعباء الوظيفة التى عين فيها ولا يجوز تعديل هذه الوظيفة أو السماح بممارسة أعمال غير الأعمال المتعلقة بها ، فإذا تخلف عن تسلم العمل فى تلك الوظيفة اعتبر قرار تعيينه فيها لاغيا " ،

ومن حيث أن القاعدة المنصوص عليها فى البند (12) المشار إليها ، هى قاعدة مخالفة للقانون ، إذ رتبت هذه القاعدة على عدم تسلم العامل لأعمال الوظيفة المرقى إليها اعتبار قرار ترقيته لاغيا ، وهو أمر لا سند له من القانون ، إذ أنه متى صدر القرار بالترقية صحيحا مستوفيا لشروطهم القانونية أنشأ مركزا قانونيا ذاتيا لا يجوز المساس به.

ومن ثم فإن هذا القرار لا يجوز سحبه أو إلغاؤه ، أما عدم تسلم العامل للوظيفة المرقى إليها وهى مجرد واقعة تالية لصدور القرار لا شأن لها به ، وتعطى لجهة الإدارة وإذا ما كان عدم تسلم العمل حسبما يثبت لها دون عذر أو مبرر قانونى اتخاذ الإجراءات التى خولها إياها القانون إزاء العامل المنقطع عن العمل أو المخالف للقرارات الصادرة عنها . ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، فإن تخطى الطاعنة فى الترقية لكونها فى إعارة وقت صدور القرار المطعون فيه وبالتالى عدم تمكنها من تسلم العمل حسبما أفصحت عن ذلك جهة الإدارة لا يصلح سببا صحيحا لتخطيها فى الترقية . ومن حيث أن الثابت من ملفى خدمة الطاعنة والمطعون على ترقيتها أن الطاعنة هى أقدم تعيينا من المطعون على ترقيتها فى وظيفة مدرس إعدادي – وأنهما رقيا معا الى وظيفة مدرس ثانوى اعتبارا من 1979/9/1 – فإن قرار الترقية المطعون فيه ، وإذ تخطى الطاعنة فى الترقية الى وظيفة مدرس أول ثانوى اعتبارا من 1983/12/1 لا يكون قائما على سببه المبرر له من القانون " (الطعن رقم 3161 لسنة 36ق جلسة 1994/1/29) وبأنه " ومن حيث أنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة ، أن للحكومة الحق فى اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف القيادية العليا الذين تستأنس فيهم قدرتهم على القيام بما تتطلبه فيهم للنهوض بها وتنفيذ السياسة التى ترسمها باعتبارها المهيمنة على مصالح الدولة المختلفة والمسئولة عن حسن تصريف أمورها وتسيير المرافق لعامة على وجه يحقق الصالح العام ، ولازم ذلك أن يترك لها قدرا واسعا من الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لشغل تلك الوظائف ، تحقيقا لذلك الغرض ، وبغير ذلك يشمل العمل الحكومى وتقف السلطة التنفيذية مغلولة الأيدى بالنسبة لمن ترى فيهم الصلاحية والقدرة على تنفيذ سياستها وتسيير المرافق العامة على أحسن وجه ،

الأمر الذى يجب معه أن يترك لها حرية اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف العليا – والقيادية – وتقديرها فى ذلك مطلق من كل قيد طالما خلا من إساءة استعمال السلطة ، وهو أمر لا يكفى فى إثباته فى هذا المجال ، مجرد خلو ملف الموظف من الشوائب أو كونه فى كما فى أداء عمله ، فالصلاحية هنا لها اعتبارات شتى لها جميعها وزنها وتقديرها فى الحكم على صلاحية كبار الموظفين القادرين على تولى الشئون العامة ، ومن تراه الإدارة صالحا لمعاونتها لتحقيق أهدافها – وهذا الحق الثابت للسلطة التنفيذية مرده أمرين : 1- أصل طبيعى هو وجوب هيمنة الحكومة ممثلة فى مجلس الوزراء والوزراء على سير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام . 2- أصل تشريعى مستمد مما ورد فى القوانين من حق الحكومة فى اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف القيادية العليا . وإذا كا هذا الحق مقررا للحكومة بصفة عامة باعتبارها المسئولة عن إدارة المرافق فى البلاد ، فإن هذا الحق يتأكد بصفة خاصة فى مجال الأمن العام الذى تقوم عليه وزارة الداخلية وهيئة الشرطة ، فإنه نظرا لطبيعة الوظائف العليا القيادية بها من رتبة لواء وما يعلوها ولتأثيرها المباشر على الأمن العام وبالتالى مصالح البلاد العليا – فإن ذلك يقتضى التدقيق فى اختيار أفضل العناصر لشغل تلك الوظائف وإعطاء الحكومة حقها وحريتها الكاملة فى هذا الاختيار . ومن حيث أن مفهوم الصلاحية – فى مقام اختيار القيادات العليا – لا تقتصر على كفاية الضابط وقدراته الفنية وحسن أدائه لعمله ، وإنما يتسع ليشمل مسلكه وانضباطه داخل نظام العمل وخارجه وما يأتيه من سلوك – لابد وأن ينال من جدارته وأهليته وصلاحيته للوظائف العليا ، فمثل هذه المآخذ لابد وأن تؤخذ فى الاعتبار عند الترقية بالاختيار

فلا يتصور أن يتساوى من يوجد بعض المآخذ عليه فى حياته الوظيفية مع من خلت صحيفته من مثل ذلك لمجرد أنهما تساويا فى درجة الكفاية وخاصة – وأن موازين التقدير تدق كثيرا بالنسبة لوظائف القيادة العليا بجهاز الشرطة عنه بالنسبة للوظائف السابقة عليها ، فما كان يمكن التجاوز عنه من عناصر التقدير بالنسبة للوظائف الأدنى ، لا يجوز بالنسبة للوظائف القيادية العليا التى كما سبق يدق بالنسبة لها ميزان التقدير وحساب القدرة والكفاية وما يتطلبها فى شاغلها من شروط معينة لا يتطلبها فى الوظائف الأدنى " (الطعن رقم 1186 لسنة 38ق جلسة 1993/11/9) وبأنه " ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أنه ، ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملاءمات التى تترخص فيها الإدارة ، إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها – وأن تتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار ، كشرط للصلاحية – وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين – وعند التساوى فى مرتبة الكفاية يرقى الأقدم ، وهو ما يحقق أن الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى تنتهى إليها ، وأن تجرى مفاضلة حقيقية جادة بين المرشحين للترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم – وذلك للتعرف على مدى قدراتهم فى مضار الكفاية – بحيث لا يتخطى القدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية منه وهو أمر تمليه دواعى المشروعية ، فإذا لم يتم الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه وأنه لا معقب على سلطة الإدارة التقديرية فى مجال الترقية بالاختيار متى خلا من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها ، وأنه إذا أبدت الإدارة أسباب تخطى الأقدم بالأحدث ، فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الإدارى ، وأنه لا يصح تخطى الأقدم لمجرد أن الأحدث صدرت له بعض القرارات بعضوية بعض اللجان ، وحيث أن الندب الى وظيفة لا يكسب الحق فى الترقية إليها ، كما أن مجرد تكليف الجهة الإدارية لأحد عامليها فى فئة معينة بالاشتراك فى لجان أو إيفاده الى الخارج لحضور تدريبات أو مؤتمرات ليس من شأنه بذاته أن يرجح امتيازه عن بقية زملائه فى ذات الفئة فى مجال الترقية بالاختيار ،

ذلك لأنه وقد استوفى المدعون والمطعون على ترقيته اشتراطات شغل الوظيفة وتساوا فى مرتبة الكفاية فإنه يتعين التقيد بالقاعدة الأصولية فى نظام التوظف والتى تحكم الترقية بالاختيار ، ومؤداها عدم جواز تخطى الأقدم بالأحدث ، ولا ينال من ذلك حصول المطعون على ترقيته على خبرة فى مجال التعاقدات الخارجية ولحضور المؤتمرات ، إذ العبرة عند الترقية بالتأهيل المطلوب لشغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها ، وإذ وضع المشرع قاعدة صريحة مفادها حصول العامل المراد ترقيته على تقرير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة ، فإنه يكون بذلك قد تكفل بتحديد معيار الكفاية فى هذا المجال وبين أسسها وضوابطها ، ولا حجاج فيما آثاره الطعن رقم 1483 لسنة 36ق عليا من أن بعض المدعيين قد حصولا على تقارير كفاية بمرتبة متوسط أو ضعيف خلال سنوات متفرقة تسبق السنوات الأربع السابقة على قرار الترقية المطعون فيه ، لأن ذلك ليس مما اعتبره القانون فى تنظيمه لقياس الكفاءة عند الترقية بالاختيار"(الطعنان رقما 1316 لسنة 36ق ، 1483 لسنة 36ق جلسة 1993/6/26).

(3) حق الموظف في الأجازات :

الأصل أن الموظف يحصل على راتب مقابل تفرغه الكامل لعمله وبالتالي لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها وفقاً للقانون .

والأجازات أنواع منها : العطلات الرسمية .

يحق للعامل أجازة بأجر كامل عن عمله أيام العطلات :

للعامل الحق في أجازة بأجر كامل عن عمله أيام العطلات والمناسبات الرسمية – يجوز تشغيله في هذه العطلات بأجر مضاعف استناداً لنص المادة 46 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بحسبان أن ذلك يعد عملاً إضافياً يستحق عنه الموظف مقابلاً إضافياً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة . (فتوى الجمعية ملف رقم 422/6/86 جلسة 1992/10/4)

الأجازة العارضة :

وهى الأجازة التي يكون سببها شيئاً مفاجئاً يحدث للعامل تؤدي إلى عدم ذهابه للعمل ومثال هذه الأشياء العارضة أن يكون هناك طفل لأحد العمال قد مرض فجأة فيضطر للذهاب به إلى الطبيب .

وتنص المادة (64) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يستحق العمال أجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية أجازة أخرى " .

والأجازة العارضة لا تكون لأكثر من يومين في المرة الواحدة ويسقط حق العامل فيها بمضى عام .

الأجازة السنوية :

إذا كانت الأجازة العارضة ذات مقدار واحد عدد أيام ثابتة مقررة للجميع على اختلاف درجاتهم ومدو خدمتهم الوظيفية ، إلا أن الأمر يختلف بالنسبة للأجازة السنوية فمقدارها عشرة يوماً يستحقها الموظف بعد مضى ستة أشهر على تعيينه يحصل عليها في السنة الأولى الوظيفية ، 21 يوماً لمن أمضى سنة كاملة في الوظيفة ، و30 يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين ، وهذه الأجازات مدفوعة الأجر الكامل ولا يجوز حرمان الموظف منها إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل . (أحمد سلامة بدر "في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية") .

وتنص المادة (65) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

15 يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

21 يوما لمن أمضى سنة كاملة.

30 يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.

45 يوما لمن تجاوز الخمسين

.

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهائها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فبموجب نص المادة 65 سالفة البيان - فإن للعامل حق ثابت في الحصول على أجازة اعتيادية سنويا بأجر كامل - حددت مدتها المادة سالفة الذكر - بحيث لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية - دون العطلات الأسبوعية ، فمثلا إذا منح من أمضى في العمل سنة كاملة واحد وعشرين يوما أجازة اعتيادية ، وتصادف حلول عطلات عيد الفطر فتقرر منح العاملين بالدولة أربعة أيام أجازة لهذه المناسبة - كما تخللت مدة الأجازة عطلات أسبوعية قدرها ثلاثة أيام - فإن مدة أجازته الاعتيادية تزاد بمقدار أربعة أيام فقط دون أن تضاف إليها أيام العطلات الأسبوعية .

وقد صدر قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم 7 لسنة 1979 بشأن زيادة مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالمناطق النائية أو في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية ، ونصت المادة (1) منه على أن " تزاد بمقدار سبعة أيام مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالجهات الآتية : محافظات سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية والبحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج والوادي الجديد ومطروح ، ومنطقتا الواحات البحرية ووادي النطرون .

ونصت المادة (2) على أن " تزاد بمقدار عشرة أيام مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية " .

وقد حظر المشرع تقصير أو تأجيل أو إنهاء الأجازة الاعتيادية إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل – وأن ترك لجهة الإدارة تحديد وقت القيام بها تراه متفقا وصالح العمل ، بيد أنه ومهما كانت الظروف والمبررات فقد أوجب التصريح للعامل بأجازة اعتيادية مدتها ستة أيام متصلة وذلك في جميع الأحوال .

ويحتفظ العامل برصيده من الأجازات الاعتيادية إذ يرحل إلى العام أو الأعوام المقبلة – غير أنه – ومهما كانت مده – فإنه لا يحصل من ذلك الرصيد إلا على أجازة اعتيادية لا تجاوز مدتها ستين يوما في السنة فضلا عن الأجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل دون أن يستنفذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضها عند انتهاء خدمته بدون حد أقصى ، ودون أن يخضع هذا المقابل لأية ضرائب أو رسوم ، ويستحق المعاملين بكادرات خاصة ذات المقابل وبشروطه . (راجع في كل ما سبق المستشار/ سمير يوسف البهى ص501 وما بعدها – المرجع السابق).

كما أن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة 45 من قانون العمل ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية (وعاءًا ادخارياً) من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها – وأياً كان مقدارها – ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذه المدة – التي حدد المشرع أقصاها – ينبغي أن يكون سريانها مقصورا على تلك الأجازة التي قصد العامل إلى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها ، فإذا كان تفويتها منسوبا إلى رب العمل ، ومنتهيا إلى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة الأشهر ، كان مسئولا عنها بكاملها ، ويجوز للعامل عندئذ – وكأصل عام - أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ،

وإلا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا – وعلى الأقل – لأجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة ، سببها إجراء اتخذه رب العمل ، وعليه أن يتحمل تبعته . (الطعن رقم 47 لسنة 18 بتاريخ 1997/5/17 المكتب الفني السنة الثامنة)

وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة 65 إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءًا ادخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسري على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه أن يكون لإرادة العامل يد فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ – وكأصل عام – أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي يمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتين 32 و34 من الدستور اللتان صان بها الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة . (الطعن رقم 2 لسنة 21 بتاريخ 2000/5/6 المكتب الفنى السنة التاسعة)

وقضت أيضا بأن : أن المشرع قد صاغ - في هذا الإطار - بنص المادة 65 إليها حق العامل في الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة محددا للأجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ، ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاءها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل

كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازة من هذا الرصيد تزيد على سنتين يوما في السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الأجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بشرطين أولهما ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر وثانيهما حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة إليهم مضافا إليه العلاوات الخاصة ، إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يعي العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقته ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي تعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الأجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعية ويمس مصالحها العليا صوانا لقوتها البشرية ، ومن ثم كان ضروريا بالتالي ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاه من الأجازة السنوية أن تنص المادة 68 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة أخرى خلال أجازته المقررة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبي . (الطعن رقم 2 لسنة 21 بتاريخ 2000/5/6 المكتب الفني السنة التاسعة) .

مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية يحدد على أساس الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل :

لاحظت الجمعية العمومية من مطالعة نص المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المعدلة بالقانون رقم 219 لسنة 1991 أن المشرع غاير بين وصف الأجر الذي يستحقه العامل خلال أجازاته الاعتيادية أثناء خدمته وبين وصف الأجر الذي يستحقه عن رصيد أجازاته الاعتيادية بعد انتهاء خدمته فبينما أطلق على الأجر في الحالة الأولى وصف (الأجر الكامل) وصفه في الحالة الثانية بعبارة (الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة) وأن تلك المغايرة التى أوردها المشرع بين مدلولى الأجر الكامل والأجر الأساسي إنما تقتضي المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه ومادام القانون استخدم وصفين متميزين في ذات النص فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما بالنص وضع الأجازة الاعتيادية التي يستحق عليها أجر كامل ووضع رصيد الأجازات التي يستحق عليها الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة - الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل في نطاق تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف الى الأجر المنصوص عليه في الجدول المرافق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببيان بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة فإن الأجر الكامل إنما ينصرف إلى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به في غير مجاله كما يمتنع الرجوع إلى قانون آخر حدد مدلولا مغايرا لما تغياه المشرع وذلك أيا ما كانت الأسانيد التي تحدو إلى ذلك والمسائل التي أحكمت نصوص القانون تنظيمها يمتنع الرجوع في شأنها إلى قوانين أخرى ويقف الأمر بالنسبة إليها على أعمال ما أوردته في هذا الخصوص أخذا بدلالة منطوقها ومفهومها - الحاصل أنه لو كان المشرع يقصد بالأجر الأساسي كل مشتملات الأجر الشامل لما نص على إضافة العلاوات الخاصة المتضمنة بحكم اللزوم في مفهوم الأجر الشامل أو الكامل - الحاصل أيضا أن الأجازات الاعتيادية السنوية هى جزء من علاقة العمل

ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة ، ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها بينما أن ما يقابل رصيد الأجازات ليس أجازة تستحق ولكنه نوع من التعويض الذي قدره المشرع للعامل عما لم يحصل عليه من أجازات اعتيادية وقرر له المشرع عناصره من حيث عنصر تقديره وحده الأقصى – نص المادة 65 من القانون سالف الذكر قد ورد واضح العبارة قاطع الدلالة في أن مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية الذي يصرف العامل لدى بلوغه السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة فإنه لا اجتهاد مع صراحة النص ويقتضي الأمر أعمال حكمها حسبما ورد بالنص دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته – مؤدى ذلك – أن الأجر الذي يتخذ أساسا لصرف مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية لأعضاء الهيئات القضائية عند إحالتهم إلى المعاش لبلوغهم السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل . (فتوى رقم 859 بتاريخ 1996/10/28 ملف رقم 504/6/86)

أجازات خاصة بأجر كامل :

تنص المادة (71) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات آلاتية :

أداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية

للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة اشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

للعامل المخاط لمريض بمرض معد وبرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي يحددها .

ويستحق العامل الذي يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص هذه لعلاجه إجازة للمدة التي يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم 79 لسنة 1975 بإصدار قانون التامين الاجتماعي والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد إصابة العمل والتعويض المستحق .

وقد قرر المشرع فى هذه المادة إجازة من نوع خاص ونص عليها صراحة وقد عددت هذه المادة الإجازات كما يلى :

أولا : منح الإجازة لأداء فريضة الحج

يحق العامل الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية وتمنح هذه الإجازة بالإضافة إلى ما يستحقه من إجازات أخرى مقررة له وهذه الإجازة حق العامل لا يجوز لجهة الإدارة الاعتراض عليها لآي سببا كان .

وقد أفتي بان " استظهار الجمعية العمومية أن المشرع فى قانون نظام العاملين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 رخص للعامل فى الحصول على إجازة لتأدية فريضة الحج كذلك رخص للمرأة العاملة فى الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة اشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية أوضح وصف الأجر المستحق فى هاتين الحالتين بأنه الأجر الكامل الحاصل أن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع فى قانون نظام العامين المدنيين بالدولة المشار إليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل وان تلك المغايرة التي بوردتها المشرع بين مدلولي الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه إنما تقتضي المغايرة فى الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المداول عليه وما دام القانون استخدام وصفتين متميزتين فقد دل بذلك صراحة على انه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل فى نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه فى الجدول المرفق بقانون نظام العامين والذي تكفل ببداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة فان الآجر الكامل إنما ينصرف إلي ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدالات وأجور إضافية وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به فى غير مجاله الآمر الذي يقتضي معه أعمال ما أوردته نصوص هذا القانون فى هذا الخصوص أخذا بدلالة مطوقها ومفهومها الحاصل أيضا أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة فى هذه العلاقة والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شانها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى

ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة (71) من القانون المشار إليه واعمال حكمه حسبما ورد دون مجازة أو خروج على مقتضياته على هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها مؤدى ذلك : أن الأجر الكامل المستحق عن الإجازة فى الحالتين السابق ذكرهما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات . (فتوى رقم 1125 بتاريخ 1997/10/14 ملف رقم 517/6/86)

ثانيا : إجــازة وضــع :

أعطى المشرع للمرأة العاملة الحق فى الحصول على إجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع لمدة ثلاث مرات طوال مدة خدمة العامل وعلى ذلك فإذا ما انتهت العاملة خدمتها ثم أعيد تعيينها أو تم نقلها من جهة إلى أخرى فلا يجوز أن يتجاوز مرات حصولها على الإجازة عن ثلاث مرات فقط .

وقــد أفتــى بــأن " استظهار الجمعية العمومية أن القانون رقم 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها أحال فيما يتعلق بشئون العاملين بالأزهر بجميع هيئاته من غير أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامعة أحال إلى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة كما رخص المشرع فى هذا القانون للمرأة العاملة فى الحصول على أجازه وضع لمدة ثلاثة أشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية أوضح وصف الأجر المستحق فى هاتين الحالتين بأنه الأجر الكامل الحاصل إن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيتين بالدولة المشار إليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل وان تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين مداول الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه آمنا تقتضي المغايرة فى الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه و ما دام القانون ا ستخدم وصفين متميزين

فقد دل بذلك صراحة علي أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرر حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما - الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل فى نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة وازت كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه فى الجدول المرفق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببداية و نهاية أجور الوظائف لكل درجة فإن الأجر الكامل إنما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدالات وأجور إضافية وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به فى غير مجاله الأمر الزي يقتضي معه أعمال ما أوردته نصوص هذا القانون فى هذا الخصوص أخذا بد دلالة نطوقها ومفهومها - الحاصل أيضا أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة فى هذه العلاقة والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شأنها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة (71) من القانون المشار إليه وأعمال حكمه حسبما ورد دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته - على هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء فى قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 أو قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بينها- مؤدى ذلك: أن الأجر الكامل المستحق عن أجازه الوضع ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات (فتوى رقم 116 بتاريخ 26/ 10/ 1997 ملف رقم 1364/4/86) . وبأنه " استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع بمجلس الدولة و أحكام قانون الطفل رقم 12/ 1996 أن المشرع وضع تنظيما الاجازات المرأة العاملة و منها أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة اشهر مع عدم حساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها ومناط منحها هو تحقق واقعة الوضع أثناء قيام العلاقة الوظيفية - لا تستحق أجازه وضع إذا تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء الإجازة الخاصة وحينئذ لا تستحق صرف أجر الثلاثة اشهر المقررة لأجازة الوضع (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم 86/ 6/ 508 جلسة 2/ 4/ 1997).

وبأنه المادتين 69، 71/ 2 من القانون رقم 47 لسنة 1978 معدلا بالقانون رقم 115 لسنة 1983ومفاد ذلك ، أن المشرع وضع تنظيما لأجازات المرأة العاملة سواء كان لمرافقة الزوج إذا ما رخص له بالسفر إلى الخارج أو للأسباب التي تبديها العاملة و تقديرها جهة الإدارة ، كما أنه تنفيذا لأحكام الدستور فى شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة حقا فى أجازه خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها - كما منحها الحق في أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر مع عدم احتساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها ولما كان مناط منح أجازه الوضع هو الوضع أثناء قيام الرابطة الوظيفية آلا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها- إذا ما حدثت أثناء أجازه بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها - لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة القائمة ولو قيل بذلك من باب الجدل - فإنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء أجازه الوضع ، إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء إجازة الوضع لو استحقت عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إداري من جانب العاملة ، كما لا يمكن تصور أن يكون منح الإجازة بدون مرتب معلقا على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع ولا عودتها بانتهاء هذه الواقعة ومتى كان ذلك فان العاملة التي منحت أجازه خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق أجازه وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء قيام الإجازة الخاصة .(فتوى رقم 86/ 6/ 383 جلسة 28/ 11/ 1984) .

مدى أحقية العاملة فى صرف أجر ثلاثة اشهر بعد أن وضعت مولودها أثناء أجازتها الخاصة :

استظهار الجمعية العمومية من أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانون رقم 115لسنة 1983 وأحكام قانون الطفل رقم 12لسنة 1996أن المشرع وضع تنظيما لأجازات المرأة العاملة سواء كان ذلك لمرافقة الزوج إذا ما رخص له بالسفر إلى الخارج أو للأسباب الأخرى التي تبديها العاملة و تقدرها جهة الإدارة كما أنه تنفيذا لحكم الدستور فى شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة حقا فى أجازه خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها كما منحها الحق فى أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر

مع عدم حساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها الحاصل أن مناط منح أجازه الوضع هو تحقق واقعة الوضع أثناء قيام العلاقة الوظيفية ألا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها إذا ما حدث أثناء أجازه بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة بدون مرتب القائمة ولو قيل ذلك من باب الجدل فأنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء ء أجازه الوضع إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء أجازه الوضع لو استحقت عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إداري من جانب العاملة كما لا يمكن تصور أن منح الإجازة بدون مرتب معلقا على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع و لا عودتها بانيتها ء هذه الواقعة ومن جهة أخرى فإن الأصل أن تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحد لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب لأن الأسباب تستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعا صرة فى حال واحد وأن نتائجها وان كانت قابلة منطقيا للتعدد بتعدد الأسباب فهي لا تتعدد واقعيا و لا تتكاثر لأن تزاحمها يرد على زمان واحد فى حال واحد و أن النتيجة الواحدة تجزيء عن السبب الواحد كما تجزيء عن الأسباب المتعددة لأنها توفيها جميعها فلا يعود ثمة فضل بها بعد تحققها لذلك قيل أن الإجازة لا ترد على أجازه أخرى و المستقر طبقا لهذا النهج أن أيام الجمع و الأعياد و أيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفة إذا تخللت إجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها - متى كان ذلك

وكان الأصل أن يكون العامل فى عمل حتى يقوم بإجازة فقرار الإجازة الذي ى يصدر إثناء الأجازة يكون صادرا على غير محل فان العاملة التي منحت أجازه خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق أجازه وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء قيام أجا زة الخاصة و بالتالي لا تستحق صرف اجر الثلاثة أشهر المقررة بالجازة الوضع مؤدى ذلك : عدم أحقية المعروضة حالتها فى صرف أجر ثلاثة أشهر بعد أن وضعت مولودة لها أثناء أجازتها الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج. (فتوى رقم 383 بتاريخ 8/ 4/ 1997 ملف رقم 508/6/86)

ثالثا : أجازة لمخالطة العامل المريض بمرض معد .

منح المشرع العامل المخالط لمريض بمرض معد ، كابنه أو أبيه أو زوجته أجازه خاصة باجر كامل ولا تحتسب ضمن الإجازات المقررة قانونيا ، وجعل ذلك زهين بمخالطة العامل المريض يثبت أنه مصاب بمرض معد و أن يري المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته وتحدد مدة الإجازة بالمدة التي تقررها المجلس الطبي المختص (المستشار سمير يوسف البهى المرجع السابق).

وقد أفتى بأن " عدم أحقية المرافق للمريض لأجره عن فترة مرافقته _ لأن المهمة التي يقوم بها المرافق لمريض أثناء علاجه في الخارج لا تكون بناء على تكليف جهة عمله و من ثم لا يتأتى اعتبارها قضيت فى مأمورية رسمية طبقا للائحة السفر ومصاريف الانتقال إذ أن اعتبارها كذلك يتطلب تكليفا من جهة العمل لأداء عمل يستهدف مصلحة المرافق و هو غير متحقق فى حالة المرافق للمريض بمرض مزمن " (ملف رقم 86/ 6/ 351 جلسة 17/ 12/ 1986) وبأنه " الفترة التي يقتضيها العامل بصحبه المريض الذي يعالج بالخارج على نفقة الدولة تحسب له أجازه اعتيادية إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك بمراعاة الإجراءات القانونية الواجب إتباعها للحصول على هذه الإجازة بيد أنه لا يستحق عنها بدل الانتقال لمن هو فى أجازه رسمية " (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم 294/4/86 جلسة 1/4/ 1987)

رابعا : العامل المصاب بإصابة عمل :

إصابة العمل هي الإصابة التي تقع للعامل في أثناء العمل و بسببه إي التي تقع داخل الإطار المكاني و الزمني للعمل و تتوافر علاقة السببية بين العمل و الإصابة - ضرورة قيام صاحب العمل أو المشرف على علاج العاملين بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد العمال بعجزه عن العمل خلال 24 ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل نتيجة الإصابة و يكتفي بمحضر أدارى يجرى بمعرفة

السلطة المختصة فى بعض الحالات و يجب إبلاغ العامل المصاب لصاحب العمل :

وتثبت حالات العجز المتخلف بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي.ويحصل العامل الذي يصاب بإصابة عمل أجره كاملا طوال مدة الإجازة - دون أن يخل ذلك بحقه فى الحصول على التعويض و المزايا المقررة بقانون التأمين الاجتماعي

وقد قضى بأن " إصابة العمل تشمل أيضا الإصابة أثناء الذهاب و الإياب من العمل فإذا كان المدعى يقيم بالقاهرة حيث مقر عمله و كان نزوله للاستراحة بسبب ذلك العمل أيضا و لولاه ما سافر و لا نزل بها أقمن ثم فإن الإصابة أعد إصابة عمل لوجود علاقة بينهما ويحق له الانتفاع بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.(الطعن رقم 268 /2778 /35ق جلسة 28 /12 /1996) وبأنه " ومن حيث أن المادة (5) من قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 تنص على أن :(فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بإصابة العمل : الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (1) المرافق ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه ، و تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و القواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية باتفاق مع وزير الصحة ، و تعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو توقف تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي ومن حيث أن الواضح من هذا النص أن المشرع قصد حماية العامل من المخاطر التي يتعرض لها بسب يتعلق بمباشرة العمل الذي يسند إليه من رب العمل ، وجعل من الإصابة التي تقع للعامل خلال المهام التي يكلف من قبل رب العمل إصابة عمل ، وهذه تتميز بالعناصر الثلاثة الآتية : أولا : الضرر الجسماني ، وهو يشمل كل أذى يلحق بجسم العامل ظاهرا كان أو خفيا ، داخليا أو خارجيا كالجروح وكسور العظام . ثانيا : المفاجأة و مقتضاه أن تقع الا صابة نتيجة لحادث فجائي لا يستغرق عادة سوى وقت قصير . ثالثا : الواقعة ذات الأصل الخارجي

ويقصد به أن يكون الضرر الجسماني ناشئا عن سبب خارجي عن الجهاز العضوي كأن ينجم عن قوة طبيعية أو تصرف أو قول من التغير ، وقد اعتبر المشرع الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و طبقا للقواعد الني يحددها وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ومن حيث أنه ولئن كان البين من المواد 48 ، 61 ، 85 ، 88، 89 من قانون التأمين الاجتماعى رقم 79لسنة 1975، أن المشرع ناط بالهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب رعايته طبيا إلى أن يشفى أو يثبت عجزه ، و ملاحظته حيثما يجرى علاجه و بإخطار المصاب و رعايته طبيا إلى أن يشفي أو يثبت عجزه ، و بإخطار المصاب بانتهاء العلاج و بما يكون قد تختلف لديه من عجز و نسبته وللمصاب أن يطلب إعادة النظر في تقرير انتهاء العلاج أو تخلف العجز وفقا لأحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها في الفصل الرابع من القانون المذكور ،و أن إثبات حالات العجز المنصوص ص عليها فى هذا القانون يكون بشهادة من الهيئة المذكورة ، كما أن للهيئة أن تفوض المجالس الطبية فى حالات العجز ، لئن كان ذلك إلا أن هذا لا يعدو أن يكون تقريرا لقواعد تنظيمه للتيسير على العامل فى اقتضاء حقوقه ولا تحرمه من حقه الأصلي فى الالتجاء إلى القضاء ،إذا قعدت الإدارة أو تراخت فى تحديد ما يختلف لدى العامل من التحكيم الطبي - لاسيما أنه لم يرد فى النصوص آنفة الذكر أو غيرها من مواد القانون المذكور ما يحرم العامل من هذا الحق .(الطعن رقم 32 /2/ 1994)

أجازات خاصة بغير أجر :

وهى المقررة لمرافقة الزوج أو الزوجة وذلك للعمل بالخارج ومدتها غير محددة حيث أطلقت المحكمة الدستورية العليا مدتها حفاظاً على كيان الأسرة . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

الأجازات المرضية :

الذي يحدد مدة هذه الأجازة هو القرار الصادر من المجلس الطبي .

فقد نصت المادة (66) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والمستبدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 على أنه "يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص فى الحدود الآتية :

1- ثلاث اشهر بأجرة كامل .

2- ستة اشهر بأجر يعادل 57%من اجره الأساسي .

3- ستة اشهر بأجر يعادل 50% من اجره الأساسي ،75% من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين.

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاث اشهر أخرى بدون اجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة اشهر أخرى بدون اجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص . كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة آن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها على إجازة مرضية باجرة مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة باجرة كامل . وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتبارية إذا كان له وفر منها . وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال 24 ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليها لأسباب قهرية ."

ونصت المادة (58) على أنه " إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ خلال 24 ساعة على الأكثر من انقطاعه رئيسة المباشر فى الجهة التي يعمل بها مع بيان محل إقامته ليحيله عن طريق إدارة شئون العاملين فى اليوم ذاته إلى المجلس الطبي المختص تمهيدا لمنحه الإجازة اللازمة – فإذا انقضت الإجازة أن يشفى وجب عليه الإبلاغ فى اليوم التالي على الأكثر لانتهاء الإجازة لاعادة الكشف الطبي عليه ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله

ونصت المادة (59) على أنه "فى الحالات التي لا يقرر فيها المجلس الطبي المختص صراحة مرض العامل يتعين على الجهة التي يتبعها أن تحيله إلى التحقيق لتحديد مدى تمارضه فى ضوء ما يقدمه من مستندات طبية فإذا ثبت تمارض العامل جوزي تأديبيا للقانون أما إذا لم يثبت تمارض العامل فتحسب مدة الانقطاع من رصيد إجازاته الاعتيادية ".

للعامل الحق فى استحقاق أجازه مرضيه كل ثلاث سنوات بقرار من المجلس الطبي المختص وذلك فى الحدود الآتية :

1- ثلاث أشهر بأجر كامل .

2- ستة أشهر بأجر يعادل 57% من أجره الأساس ،57% من الأجر الأساسي لمن جاوز سن الخمسين.

ويجوز للسلطة المختصة زيادة هذه المدد باجر مختص آو منح إجازة باجر كامل ويحق للعامل مدة الإجازة المرضية ثلاث اشهر أخرى بدون اجر إذا قرر المجلس الطبي انه من المحتمل شفائه ويجوز للسلطة المختصة أن تزيد هذه المدد إلى ستة اشهر بدون اجر إذا احتاج العامل لعلاج طويل ويحدد ذلك المجلس الطبي المختص ويجوز للعامل أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له رصيد .

وعلى العامل المريض أخطار الجهة التي يتبعها عن مرضه خلال أربع وعشرون ساعة من تخلفه عن العمل – وعليه أن يعين عنوانه أو العنوان الذي يوجد به وقت مرضه إذا مرض فى غير محل أقامته إلا إذا تعذر عليه ذلك الأخطار لأسباب قهرية وقد جعل المشرع من رفض المجلس الطبي المختص منح العامل إجازة مرضية سببا أحالته إلى التحقيق والذي ينتهي بمجازاته تأديبيا إذا ما تبت من التحقيق تمارض العامل – وإلا احتسبت مدة انقطاعه عن العمل من رصيد أجازته الاعتيادية .

وقد أفـتى بأن " إنهاء جهة الإدارة خدمة العامل وعدم الاستيثاق من حقيقة مرضه رغم إبلاغه جهة عملة بها ولم تتابع جهة الإدارة خطاها التي بدأتها لدى المجلس الطبي العام فان قرار إنهاء خدمة العامل يعد مخالفا للقانون (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم 427/6/86 فى 1992/10/18) وبأنه "ارتباط البدلات بالمرتب ارتباطا لا انفصام له بحيث أن كل ما يؤدى إلى حرمان العامل من أجرة يؤدى إلى حرمانه من البدلان اللصيقة به – كما آن كل خفض له يؤدى إلى نقص قيمتها بذات النسبة التي ينتقص بها – وهذه القاعدة التي أقرتها الجمعية العمومية – كما هو واضح من أساس تقريرها – ومن العمومية بحيث تسرى على جميع البدلات اللصيقة بالمرتب ولك سواء تضمن القرار المنظم لمنح البدل النص عليها – كما هو الحال بالنسبة لقرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم 2911 لسنة 1982 بشان البدل المقرر للأطباء البشريين وأطباء الأسنان الذي نصت المادة الرابعة منه على أن "يسرى على البدل ما يسرى على الأجر عند القيام بالإجازات المختلفة أو عند بخفيضة أو وقفه " أم صدر خلوا من مثل هذا النص – وذلك أن إغفال أداة تنظيم منح البدل النص على ارتباط البدل بالأجر من حيث الخفض أو ألوف لا يحول دون أعمال ذلك المبدأ الذي تضمنه فتوى الجمعية سالفة الذكر بل يكون هذا المبدأ واجب التطبيق بالنسبة لجميع البدلات اللصيقة بالمرتب وذلك فيما عدا البدلات التي يتم تنظيمها بأداة تقرير تتضمن نصا مخالفا لذلك المبدأ ففي هذه الحالة يكون النص المخالف واجب التطبيق ". (فتوى رقم 985/4/86 جلسة 1986/10/22 فتوى الجمعية العمومية) وبأنه " أن العامل يستحق اجر مقابل ما يؤديه من عمل كما يستحق بدالات ومزايا أخرى فى حالة تقريرها للوظيفة – ربط المشرع بينها وبين ما يؤديه من عمل برباط لا انفصام له ومن ثم فان البدلات والمزايا الأخرى تعد بصفة عامة مقابلا للعمل الذي يؤديه العامل مثلها فى ذلك مثل الآجر المقرر له

ومن ثم فان كل ما يؤديه إلى حرمان العامل من المقابل المحدد للعمل يؤدى حتما إلى حرمانه من توابع المرتب كما نا كل انتقاض للآجر يؤدى حتما إلى نقص قيمة هذه التوابع بذات النسبة التي ينتقص بها الآجر فتوابع المرتب تدخل فى مفهوم الأجر فى مجال المادة (66) من قانون رقم 47 لسنة 1978 ويسرى عليها الخفض المقرر فى هذه المادة بذات النسب التي يخفض بها الآجر ولما كان المشرع قد قرر استحقاق المرتب خلال الإجازة الاعتيادية لما قرر استحقاقه خلال الإجازة المرضية بنسب تختلف باختلاف مدة الإجازة فان الآجر المستحق بتمثل البدلات المشار إليها بذات نسب استحقاق الأجر . (فتوى رقم 985/4/86 جلسة 1984/11/28) وبأنه " تنص المادة 66 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 1987/47 على انه يجوز للسلطة المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار أليها فى هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على إجازة باجر منخفض كما يجوز لها أن تقرر منح هذه الإجازة بأجر كامل ولا تقتصر عبارة تلك الإجازة الواردة فى النص فحسب على المدد التي تزيدها جهة الإدارة على ما يمنح للعامل بأجر منخفض وإنما تنبسط على المدد الإجازات ذات الأجر المنخفض قانونا (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم 425/6/86 جلسة 1991/10/20)

حكم العامل أو المريض الموجود خارج مصر :

المادة 18 من لائحة القومسيونات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم 1962/739 توجب على كل موظف آو عامل موجود خارج الجمهورية وطرأت عليه حالة مرضية تستدعى منحه إجازة مرضية آو امتداد لها آن يخطر اقرب سفارة أو مفوضية تابعة لجمهورية مصر العربية تقوم بإحالته إلى الطبيب المختص لتوقيع الكشف عليه وإرسال نتيجة الكشف إلى الوزارة أو المصلحة التابع لها الرسالة للإدارة العامة للقومسيونات لاعتمادها . (طعن رقم 19/124 ق جلسة 1986/11/18) .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك أجازة بدون أجر لرعاية الطفل بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال الخدمة .

وتنص المادة (70) من قانون نظام العاملين بالدولة على أنه " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من حكم المادتين 125و126 من قانون التامين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم 79 لسنة 1975 والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى 25% من المرتب الذي كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وفقا لاختيارها .

فإن المشرع رعاية من جانبه للطفولة والأمومة التي كفلها الدستور فى المادة (10) منه قرر فى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 والمعمول به من 29 مارس سنة 1996 حقا للعاملة فى الدولة أو القطاع الأعمال العام بل وحتى القطاع الخاص بضوابط معينه فى الحصول على إجازة بدون اجر لمدة سنتين لرعاية طفلها وتستحق هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها دون ثمة ترخيص فى ذلك لجهة الإدارة إن شاءت منحتها تلك الإجازة أو منعتها عنها بحسبان أن سلطتها فى هذا الصدد مقيدة فلا سبيل أمامها سوى الاستجابة إلى الطلب المرآة العاملة فى الحصول على تلك الإجازة خاصة بعد أن جعل المشرع من مخالفة أحكام الباب الخامس من القانون المشار إليه

ومن بينها هذا الحكم جريمة يعاقب عليها بالغرامة هذا وقت حدد أن المشرع فى المادة الثانية من القانون المشار إليه بنص صريح سن الطفل التي يدور معها وجودا وعدما حق العاملة فى تلك الإجازة بثماني عشرة سنة ميلادية كاملة .

تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى 25% من المرتب الذي كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .

وقد قضى بان " حق المرأة العاملة فى الحصول على إجازة بدون اجر لرعاية طفلها وان كان مستمد من القانون مباشرة وان سلطة الإدارة مقيدة فى هذا الشأن إلا أن ذلك ر هين بتوافر شروط منح هذه الإجازة حكمة ذلك مدى حاجة الطفل إلى الرعاية ألام ومن الطبيعي أن الطفل الذي يحتاج إلى رعاية آمة العاملة هو من لم يصل بعد إلى مرحلة الإدراك والتميز وقد حدد القانون المدني فى المادة (45) منه سن التميز ببلوغ سبع سنوات مؤدى ذلك استحقاق العاملة إجازة لرعاية طفلها أن كان دون السابعة أو بلغها فاقدا التميز بسبب من الأسباب المقررة قانونا أو إذا أصيب بمرض يجعله فى حكم عديم التميز ما يستوجب مساعد قضائي له مثال ذلك الإصابة بعاهة أو حالة من حالات التخلف العقلي أو حالة تفقد القدرة على الحركة ويجعل من جاوز سن التميز فى حكم من لم يبلغها بعد " (فتوى رقم 407 لسنة 38 ق جلسة 1996/2/27) وبأنه " المادة 70 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 المشرع أورد حكما جديدا تنفيذيا لاحكام الدستور فى شان رعاية الآسرة خاصة الأمومة والطفولة وللمرآة العاملة جعل من حقها الحصول على إجازة رعاية الطفل لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية دون ترخيص الجهة الإدارية فى المنح أو المنع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجازة رعاية الطفل تكون بمنادى عن أعمال قيد العشر سنوات الواردة بالمادة 91 من قانون تنظيم الجامعات ما دام لم ينص عليها صراحة . (الطعن رقم 37/1347 ق جلسة 1999/5/8) . وبأنه " قد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون (ق 47 لسنة 1978) أن المادة المشار أليها (م 70) أوردت حكما جديدا اقتضاء تنفيذا أحكام الدستور فى شان رعاية الآسرة ورعاية العاملة كذلك أخذا بالإيضاحات الحديثة التي كشف عنها التطبيق العملي فجعل من حق العاملة الحصول بناء على طلبها على إجازة لرعاية طفلها لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية ومن حيث انه يستفاد من هذا النص على هدى من المذكرات الإيضاحية فى خصوصه إن الإجازة بدون اجر لرعاية الطفل لا تعد منحة من الجهة الإدارية إن رغبت منحها وان شاءت منعتها بمحض سلطتها التقديرية

وإنما تعتبر حقا للمرأة العاملة تستمده من القانون مباشرة متى توافرت شروطها الآمر الذي يجعل سلطة الجهة الإدارية مجرد سلطة مقيدة رهينة بتوافر هذه الشروط من عدمه (الطعن رقم 152 لسنة 29 ق جلسة 1987/1/10 المكتب الفني لسنة 32) . وبأنه "حق العاملة فى الحصول على إجازة لتربية طفلها هو حق مصدرة القانون ولا مجال فى شانه لسلطة تقديرية لجهة الإدارة ما دام قد تحقق مناط استحقاقه يتعين على العاملة إن تتقدم بطلب الحصول على الإجازة مع المستندات اللازمة.

لذلك يتعين على العاملة إن تنتظر الفترة المعقولة اللازمة لتباشر الجهة الإدارية وظيفتها الطبيعية فى التحقق من ناط استحقاقها الإجازة ولكي تتدبر فى حدود ما هو متوافر لها من عاملين فى النقل والندب من يحل محل العاملة لصاحب الحق القانوني فى الإجازة إذا استهانت العاملة فى الانتظام فى العامل وأطعت قبل صدور القرار وفى وقت غير مناسب ومتعارض مع حسن سير العمل يعتبر ذلك مكونا لجريمة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي حتى ولو كان ثمة حق للعاملة فى الحصول على إجازة توفرت شروطها التي حددها القانون (الطعن رقم 279 لسنة 26 بتاريخ 1989/4/8 المكتب الفني لسنة 34) .

وبعد أن استعرضنا أنواع الأجازات التي يستحقها العامل وفقاً للقانون تجدر الإشارة إلى أنه :

لا يجوز تشغيل العامل أيام الأجازات :

ففي يوم 4 من نوفمبر سنة 1953 أصدر مجلس الوزراء قراراً قضى بعد تشغيل جميع العمل أيام الجمع إلا إذا اقتضت الحالة تشغليهم وبشرط عدم صرف أجور لهم عن هذه الأيام ، على أن يأخذوا راحة بدلاً عنها ، وفي 28 من أبريل سنة 1954 أصدر مجلس الوزراء قراراً آخر بإلغاء هذا القرار فأصبحت هذه الحالة تحكمها القواعد التنظيمية العامة الصادرة في هذا الشأن ومقتضاها كما جاء بالمذكرة التي عرضت على مجلس الوزراء لدى إصداره قراره المؤرخ 4 نوفمبر سنة 1953 – أن الأصل عدم تشغيل العمل في أيام الجمع وعدم جواز صرف أجور لهم عن هذه الأيام لمخالفة ذلك القواعد المالية وإنما يجوز إذا اقتضته الضرورة وأملته المصلحة العامة سمحت الاعتمادات المالية المدرجة في الميزانية بمنح أجور عن هذه الأيام.

(4) حق الموظف في المعاش :

ببلوغ السن القانوني للإحالة للمعاش يترك الموظف الوظيفة أى عند بلوغه ستين عاماً وهو الأصل باستثناء بعض الوظائف التي يجوز فيها تخفيض سن الإحالة للمعاش.

وعند ترك الوظيفة يتقاضى الموظف معاش يحفظ عليه كرامته هذا المعاش يقدر على أساس مدة الخدمة الوظيفية على ألا تقل عن 120 شهراً ويدخل في احتساب مقدار المعاش آخر مرتب وصل إليه الموظف قبل بلوغه السن القانوني إلا أنه لا يقتصر على بلوغ السن القانوني للإحالة للمعاش بل يستحق المعاش لذلك في حالات العجز وبوفاة الموظف يقرر معاشه للورثة وهم :

- الزوجة على أن يكون الزواج موثقاً .

- الزوج فله الحق في معاش زوجته المتوفية بشرط أن يكون عقد الزواج موثق وأن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ الزوجة سنة الستين وأن يكون الزوج عاجزاً عن الكسب .

- الأبناء الذين لم يعملوا على أى يتجاوز سنهم عن ستة وعشرين عاماً بالنسبة للحاصلين على مؤهلات أقل ، كذلك الابن الطالب بمراحل التعليم التي لا تجاوز درجة الليسانس أو البكالوريوس وكذلك الابن العاجز .

- البنات ما لم يتزوجن .

- الوالدان .

- الأخوة والأخوات بذات شروط الأبناء على أن يكون المورث هو العائل لهم.

(5) حق الموظف في الحياة السياسية :

فالموظف قبل كل شيء هو مواطن له ما لغيره من المواطنين من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات ، لكنه وهو يمارس هذه الحقوق ويؤدي تلك الواجبات مقيد بمراعاة مركزه الوظيفي وقد كفلت الدساتير للمواطن حق المشاركة السياسية .

وبالتالي لا يوجد ما يمنع الموظف من التمتع بهذا الحق باعتباره مواطن عادي . فله الحق في التصويت والترشيح والمشاركة في النشاط الحزبي أو النقابي ، وسنتناول هذه الحقوق على النحو التالي :

حق الموظف في الانتخاب : فالموظف كسائر المواطنين له الحق في اختيار من يمثله في البرلمان أو في المجالس المحلية ، وذلك عن طريق الإدلاء بصوته في الانتخابات .

حق الموظف في الترشيح : فالموظف كما له الحق في التصويت له الحق أيضاً في الترشيح . طالما توافرت فيه الشروط الواجب توافرها في المرشح .

لكن ثار الخلاف حول مدى إمكانية الجمع بين الوظيفة العامة والعضوية النيابية .

فبالنسبة للترشيح لمجلس الشعب والشورى فقد كان الاتجاه السائد هو عدم أحقية الموظف في الترشيح للبرلمان ، وذلك خوفاً من أن يكون المرشح يشغل وظيفة معينة تكون ذات تأثير على إرادة الناخبين في الدوائر التي يباشر فيها المرشح مهام وظائفه أو تكون مناقشات البرلمان تتعرض لوظائف معينة أو إلى شاغليها ويصادف أن يكون الأعضاء من شاغليها وبالتالي لا يبدون آرائهم بصراحة خوفاً من تأثر مركزهم الوظيفي .

من هنا وجدت بعض القوانين الخاصة ببعض الجهات التي تمنع كلية ترشيح موظفيها للانتخابات أثناء وجودهم بالخدمة الوظيفية وأن شرط ترشيحهم هو استقالتهم . (د/ علي عبد الفتاح "الموظف العام" المرجع السابق ص68 وما بعدها)

ومن هذه الجهات التي تمنع ترشيح موظفيها للانتخابات أثناء وجودهم بالخدمة الوظيفية ما يلي :

رجال القوات المسلحة والشرطة : فقد صدر قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم 73 لسنة 1956 بمنع رجال القوات المسلحة والشرطة من الترشيح لعضوية مجلس الشعب أو الشورى إلا بعد تقديمهم استقالتهم وقبولها فعلاً .

أعضاء الهيئات القنصلية : فقد جاءت المادة (20) مكرر من القانون رقم 45 لسنة 1963 الخاص لهيئة قضايا الدولة تنص على أنه " يحظر على أعضاء هيئة الاشتغال بالعمل السياسي ولا يجوز لهم التشريح لانتخابات مجلس الشعب أو الهيئات الإقليمية أو التنظيمات السياسية ، إلا بعد تقديم استقالتهم " .

كما جاءت المادة (73) من قانون السلطة القضائية رقم 46 لسنة 1972 تنص على أنه " يحظر على المحاكم إبداء الآراء السياسية ويحظر كذلك على القضاء الاشتغال بالعمل السياسي ولا يجوز لهم الترشيح لانتخابات مجلس الشعب أو الهيئات الإقليمية أو التنظيمات إلا بعد تقديم استقالتهم " .

وجاءت أيضاً المادة (95) من القانون رقم 47 لسنة 1972 الخاص بمجلس الدولة تؤكد على ذات الحظر فنصت على أنه " يحظر على أعضاء مجلس الدولة الاشتغال بالعمل السياسي ولا يجوز لهم التشريح لانتخابات مجلس الشعب أو الهيئات المحلية إلا بعد تقديم استقالتهم وتعتبر الاستقالة في هذه الحالة مقبولة بمجرد تقديمها "

المحافظون ونوابهم : فقد جاءت المادة (25) من قانون الإدارة المحلية رقم 43 لسنة 1979 تنص على أنه " لا يجوز للمحافظ أن يكون عضواً بمجلس الشعب أو بمجلس الشورى أو بالمجالس الشعبية المحلية " .

أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي والتمثيل التجاري : فكل هؤلاء يحظر عليهم التشريح للمجالس النيابية إلا بعد تقديم استقالتهم .

أعضاء المخابرات العامة : جاءت المادة (47) من القرار رقم 100 لسنة 71 الخاص بإصدار قانون المخابرات العامة تنص على أنه " يحظر على أفراد المخابرات العامة الانتماء إلى أى تنظيم سياسي أو الاشتراك في الدعاية الانتخابية أو التقدم للانتخابات العامة ويعتبر مستقيلاً من وظيفته كل من يرشح نفسخ للانتخابات من تاريخ ترشيحه ويجب أن تتضمن أوراق الترشيح شهادة تفيد قبول الاستقالة حيث لا يكفي مجرد تقديمها " .

وبالنسبة لأعضاء الرقابة الإدارية : فقد جاءت المادة (39) من قانون مجلس الشعب تتضمن حظر ترشيح أعضاء الرقابة الإدارية لعضوية المجلس إلا بعد الاستقالة وتقديم ما يفيد قبولها .

وخلاف الجهات السابقة يجوز للعضو التنازل عن وظيفته مؤقتاً أو نهائياً حسب رغبته .

فقد نصت المادة (22) من قانون مجلس الشعب رقم 38 لسنة 1972 على أن " يعتبر من ينتخب لعضوية مجلس الشعب من وظيفة العمد والمشايخ أو عضوية اللجان الخاصة بهما متخلياً مؤقتاً عن وظيفته بمجرد توليه عمله في المجلس " .

وبالنسبة للترشيح في المجالس المحلية : فالأصل هو عدم جواز الجمع بين الوظيفة العامة وبين عضوية المجلس المحلي وذلك بالنسبة للطوائف المحظور عليها الترشيح لمجلسى الشعب والشورى على النحو السالف ذكره خلاف ذلك أجاز قانون الإدارة المحلية لباقي الموظفين الحق في الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية المجالس المحلية على أن يكون التعيين في الوظيفة سابق على العضوية أما إذا كان لاحق عليها فيجوز أيضاً لكن بشرط موافقة ثلثى أعضاء المجلس المحلي المختص بالإضافة الى أغلبية أعضاء المجلس المحلي للمحافظة حيث تنص المادة (91) من قانون الحكم المحلي رقم 52 لسنة 1975 على أنه " لا يجوز تعيين أعضاء المجلس المحلي في وظائف وحدات الحكم المحلي أو نقلهم إليها أثناء عضويتهم إلا بموافقة ثلثى أعضاء المجلس المحلي المختص وأغلبية أعضاء المجلس المحلي للمحافظة.

وبالنسبة للترشيح لعضوية الأحزاب : فهناك شروط معينة يجب أن تتوافر فيمن ينتمي إلى حزب سياسي معين .

وقد جاءت الفقرة الثالثة من المادة (6) من القانون رقم 36 لسنة 1979 لتحدد الشروط الواجب توافرها في أعضاء الأحزاب وذلك بقولها " ألا يكون من أعضاء الهيئات القضائية أو من ضباط أفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو من أعضاء الرقابة الإدارية أو من المخابرات العامة أو من أعضاء السلك السياسي أو القنصلي أو التجاري " .

أما فيما عدا ما نصت عليه الفقرة فيجوز لهم الانتماء إلى الأحزاب السياسية .

أما بالنسبة للترشيح لعضوية النقابة : فهو حق مشروع لكل مواطن وبالتالي يحق للموظفين لذلك الترشيح لعضوية النقابة بل أن عضوية النقابة أحياناً تكون شرطاً أساسياً للتعيين في الوظائف العامة كما هو الحال بالنسبة لنقابات الأطباء والمحاميين مثلاً .

ثانياً : واجبات الموظف العام :

فالموظف العام كما يتمتع بالكثير من الحقوق عليه كثير من الواجبات عليه الالتزام بها .

وقد حصر المشرع في المادة (76) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الواجبات الوظيفية التي يجب على العاملين الالتزام بها لتحقيق الصالح العام وهذه الواجبات تسري على كافة الموظفين العموميين أياً كان العمل الذي يسند إليهم وطبيعته .

فتنص المادة (76) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، ويجب على العامل الالتزام بأحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه :

أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب .

أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام والواجب .

المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخر عن المواعيد .

المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها .

إبلاغ الجهة التي يعمل بها إقامته وحالته والاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل في اختصاصه .

فيلاحظ من الفقرة الأخيرة من المادة السابقة ضرورة طاعة الموظفين لرؤسائهم إلا أن هذه الطاعة نسبية وليست طاعة عمياء ، فالمرءوس ملزم بطاعة الرئيس طالما كانت الأوامر الصادر إليه مطابقة للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها . أما إذا كانت الأوامر غير مشروعة فعلى المرءوس مناقشة رئيسه في الأمر مع مراعاة وقار الوظيفة ومخاطبته بالأدب واللياقة لكن متى أصبحت الأوامر نهائية فعلى المرءوس تنفيذها .

مسئولية الموظف عن تنفيذ أوامر رؤسائه المخالفة للقانون :

فقد اختلف الآراء الفقهية حول هذا الشأن ، فذهب رأى الى أن الموظف ملزم بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رئيسه ولو كانت غير مشروعة طالما أنها لم تصل الى حد ارتكاب جريمة .

وذهب رأى ثان الى أن الموظف في حل من الالتزام بتنفيذ الأمر الرئاسي الصادر إليه إذا كان غير مشروع .

وهناك رأى ثالث وهو السائد حيث يذهب الى أن الموظف ملزم بتنفيذ أوامر رئيسه ولو كانت مخالفة للقانون ولا يعفى في مثل هذه الحالة عن المسئولية عن الأوامر غير المشروعة إلا في حالتين مهما :

1- أن يقوم المرءوس بتنبيه رئيسه كتابة بالمخالفة التي ينطوي عليها الأمر .

2- أن يصر الرئيس على تنفيذ الأمر رغم تنبيه الموظف الكتابي له على أن يكتب الرئيس للموظف مرة ثانية بوجوب تنفيذ هذا الأمر وضرورة كتابة الرئيس للموظف تحمله وحده المسئولية عن هذا الأمر غير المشروع .

وهذا ما أكدته المادة 78 من قانون العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه " لا يعفى العامل من الجزاء استناداً الى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيه كتابة الى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده "

كما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها " ومن حيث إنه طبقاً لما تفرضه مقتضبات التنظيم الإداري وتسلسل السلطة الإدارية في الاختصاصات التنظيمية وإعداد اللوائح والتشريعات على السلطات الرئاسية المختصة بما في ذلك الأجهزة القانونية والتشريعية المختصة فإن المشرع لم يفرض كقاعدة عامة على الموظف أن يبحث مدى مشروعية أو دستورية القوانين وشرعية النص اللائحي لمعرفة ما إذا كان متوافقاً مع القوانين من عدمه ما لم يكن أساساً من مستوى وتخصص يفترض توافره الإلمام والدراية والمسئولية عن إبداء الرأى لمن يعلنوه في السلطة الرئاسية في أمر مشروعات القوانين واللوائح

وذلك على خلاف ما قرره المشرع كقاعدة عامة من واجب الموظف والتزامه ببحث مدى مشروعية الأمر الإداري الفردي الصادر إليه من رئيسه والذي يتعين أن يعترض كتابة على ما يراه غير مشروع فيه ، وبحيث يحمل وحده المسئولية عن الأمر أو القرار غير اللائحي المخالف للقانون في حالة إصراره على تنفيذ مرءوسيه له رغم اعتراضه كتابة عليه وذلك طبقاً لما قضت به المادة 78 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1979 "(حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1989/7/3 في الطعن رقم 1259 لسنة 31ق عليا ، كذلك حكمها الصادر بجلسة 1969/5/8 مجموعة أحكام الإدارية العليا في عشر سنوات من 1955-1965 ص2075)

وبالإضافة الى الواجبات التي عددتها المادة 76 من قانون العاملين المدنيين بالدولة والتي يجب على الموظف الالتزام بتنفيذها يمكن إضافة واجب آخر وهو كتمان أسرار الوظيفة حيث يقتضي واجب قيام الموظف بأداء العمل بنفسه على وجه الدقة واليقين وبأمانة أن يحافظ على الأسرار الوظيفية خاصة إذا كان عمله يتصل بأدق خصوصيات المواطنين كرجال الضرائب والأطباء مثلاً ، لذا جاءت الفقرة الثامنة من المادة 77 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 والمعدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 بنصها تحظر على العامل " أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرة بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة " .

مسئولية الموظف عن إفشاء الأسرار الوظيفية :

يترتب على إفشاء الموظف لأسرار الوظيفة التي أؤتمن عليها أن يتعرض لأنواع مختلفة من المسئولية كالمسئولية التأديبية والمسئولية الجنائية إذا كان إفشاء تلك الأسرار يشكل جريمة ، أو المسئولية المدنية إذا ترتب على إفشاء تلك الأسرار ثمة أضرار مادية وأدبية تلحق بصاحب السر .

ولكن جاءت الفقرة الثانية من المادة (310) من قانون العقوبات المصري تشير الى حالات يجيز فيها القانون للموظف إفشاء سر المهنة كما هو الحال في الإدلاء بالشهادة .

وجاءت المادة (26) من قانون الإجراءات الجنائية تشير الى إلزام الموظف بالإبلاغ عن الجرائم سواء علم بها أثناء تأدية وظيفته أو بسببها حيث تنص على أنه " يجب على كل من علم من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثماء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة من الجرائم يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يلغ عنها فوراً النيابة العامة أو أقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي " .

فيتضح إذن من نص هذه المادة أن المشرع قد أباح إفشاء سر المهنة إذا كان من شأنه اكتشاف جرائم وقعت بالفعل أو منع وقوعها مستقبلاً .

موافقة صاحب السر بإفشاء سره :

فقد أشارت المادة (65) من قانون الإثبات الى جواز إدلاء الموظفين بشهادتهم أمام القضاء عن الأسرار المهنية طالما كان ذلك بناء على طلب المحكمة أو أحد الخصوم .

كما أجازت كذلك المادة (66) من ذات القانون للموظفين الإدلاء بالشهادة على الأسرار تلتي أسديت لهم لكن بعد موافقة من أسرها إليهم .

وقد قضت محكمة النقض بأن " لا عقاب بمقتضى المادة 310 عقوبات على إفشاء السر إذا كان لم يحصل إلا بماء على طلب مستودع السر " (حكم النقض الصادر بجلسة 1940/12/9 في الطعن رقم 1832 ، السنة 10ق ص295)

الدفاع عن المصالح :

ويستند سبب إفشاء السر في حالة الدفاع عن المصالح سواء للموظف أو للغير الى نظرية الضرورة والتي ثار بشأنها الخلاف في الفقه المصري فذهب اتجاه الى تطبيق هذه النظرية في أضيق الحدود في حين ذهب الاتجاه الآخر الى التوسع في تطبيق هذه النظرية حيث أباح إفشاء الأسرار حماية لنفس الأمين أو لغيره واستندوا في ذلك الى نص المادة 61 عقوبات والتي تنص على أنه " لا عقاب على من ارتكب جريمة ألجأته الى ارتكابها ضرورة وقاية نفسه أو غيره من خطر جسيم على النفس على وشك الوقوع به أو بغيره ولم يكن لإرادته دخل في حلوله ولا في قدرته منعه بطريقة أخرى " .

في حالة الخبرة القضائية :

فلا يجوز للخبراء الذين يندبهم القضاء لإيداع تقرير فني عن واقعة معينة إفشاء أى أسرار مهنية إلا بشرطين : الأول : أن تكون المعلومات التي يدلى بها الخبير ذات صلة بالموضوع الذي ندب لإيداع تقرير بشأنه أى أن تكون في حدود المأمورية المكلف بها . والثاني : أن يدلى بالمعلومات للجهة التي ندبته للمهمة دون غيرها .

وتلك كانت بعض الحالات التي يجوز فيها للموظف العام إفشاء الأسرار الوظيفية دون تعرضه لأى عقاب

الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية

المقصود بالجريمة التأديبية :

تعرض القضاء الإداري الى تعريف الجريمة التأديبية فذهبت المحكمة الإدارية العليا الى القول بأن " بسبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في إعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطاً به وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/11/5 مجموعة أحكام السنة الأولى ص34)

وقد قضت في حكم آخر لها بأن " الأخطاء التأديبية قد تركت أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية أو نواة ، يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات أو النواهي في نصوص صريحة أو أن يمثلها طبيعة العمل الوظيفي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1965/5/22 مجموعة أحكام السنة العاشرة ص1405)

كما تناولت ذات المحكمة تعريف الجريمة في حكم آخر بها حيث قضت بأن ".... من المسلم به أن مناط المسئولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أن يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه

أما إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أى خلل بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضى الواجب فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي " (حكم الإدارية العليا الصادرة بجلسة 1979/11/17 في الطعن رقم 3 لسنة 19ق عليا).

وفي حكم آخر ذهبت ذات المحكمة الى أنه " لكى يسأل الموظف عن جريمة تأديبية تستأهل العقاب يجب أن يرتكب فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/3/26 في الطعن رقم 2298 لسنة 31ق الموسوعة الحديثة الجزء 29 ص19 ، وحكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1992/7/18 في الطعن رقم 669 لسنة 36ق عليا).

أما الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة فقد تناولت تعريف الجريمة التأديبية وذلك بقولها " كل فهل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها " (فتوى الجمعية العمومية الصادرة بتاريخ 1965/1/27 مجموعة فتاوى السنة 19 ص268 أشار إليها د/ محمود أبو السعود ، المرجع السابق ص53).

أركان الجريمة التأديبية :

هناك ثلاثة أركان للجريمة التأديبية وهى : الركن الشرعي ، الركن المادي ، الركن المعنوي .

أولاً : الركن الشرعي :

ويقصد بالركن الشرعي مدى تطبيق مبدأ الشرعية بمعنى أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بمقتضى نص على المخالفات التأديبية .

والحقيقة أن مبدأ الشرعية له وجود في مجال التأديب ولكن بشكل يختلف عن تطبيقه في المجال الجنائي إذ لا يمكن حصر الجرائم التأديبية الأمر الذي أكده كل من الفقه والقضاء وذلك على النحو التالي فنجد المحكمة الإدارية العليا قد أقرت عدم وجود مبدأ المشروعية في مجال التأديب بصورته التقليدية المعروفة في القانون الجنائي وقضت بأن " تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب المستحقة للعقاب إنما مرجعه الى تقدير جهة الإدارة ومبلغ انضباط هذا التكييف على الواقعة المنسوبة الى الموظف من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن السير والسلوك " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/12/24 مجموعة أحكام السنة 12 ص49)

ورغم أن الجهة الإدارية هى المسئولة عن تقدير الفعل وبيان ما إذا كان يمثل جريمة تأديبية أم لا إلا أن ذلك لا يعني إطلاق يد الإدارة في هذا الشأن إنما هناك قواعد ليتم اتباعها عند إعمال تلك السلطة التقديرية .

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في حكمها المتضمن " إن المسئولية التأديبية شأنها شأن المسئولية الجنائية من كونها مسئولية شخصية فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إدارياً في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/11/14 السنة العاشرة س39).

وهو ما أشارت إليه ذات المحكمة في حكم سابق لها بقولها "ومن حيث أن استخلاص الجهة الإدارية للذنب الإداري إنما يرجع لتقديرها المطلق متى كان ذلك مرده الى وقائع ثابتة في الأوراق تؤدي إليه (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/1/5 مجموعة أحكام السنة الثامنة ص987).

ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا على مدى ارتباط تكييف الجهة الإدارية للفعل بمراعاة ضوابط الوظيفة العامة دون غيرها بقولها " إن المحكمة التأديبية بوصفها سلطة تأديبية ينبغي عليها أن تلتزم هذا النظام القانوني وتسند قضاءها إليه في تكييفها للفعل المكون للذنب الإداري وفي تقديرها للجزاء الذي يناسبه فإن هى سايرت السنن المتبعة في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري ،

وفي تقديرها للجزاء الذي يناسبه فإن هى سايرت السنن المتبعة في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري الى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وإنما استعارت له وصفاً جنائياً وارداً في قانون العقوبات وعنيت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذي استعارته . أنها إن فعلت ذلك كان الجزاء المتصل به معيباً لأنه بنى على خطأ في الإسناد القانوني " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1961/11/11 مجموعة أحكام السنة السابعة ص27).

وقد جاء في أحد أحكام ذات المحكمة ما يفيد أن مسئولية الموظف التأديبية لا تنعقد لارتكابه أى فعل وإنما لابد أن يتصف ذلك الفعل بعدم المشروعية حيث ينص الحكم على أنه " إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أى خلل بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها – وللمحكمة تقدير ذلك في حدود رقابتها القانونية – فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل للجزاء التأديبي لفقدان القرار في هذه الحالة لركن من أركانه وهو ركن السبب " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/11/14 المشار إلي سلفاً)

من خلال ما تقدم يمكن ملاحظة أن عدم وجود نص قانوني مانع لفعل معين لا يعني أن هذا الفعل مباح للموظف لأن تحديد الأفعال التي تمثل جريمة تأديبية .

ثانياً : الركن المادي :

فالركن المادي للجريمة التأديبية يعني قيام الموظف أو اقتناعه عن عمل من شأنه أن يمس كرامة الوظيفية أو ينتهك الواجبات التي تمليها على الموظف .

ويشترط أن يكون الموظف قام بالعمل فعلاً لا افتراضاً ، لأن القرار الصادر بمجازاة الموظف على عمل ما لم يثبت في حقه على وجه اليقين يكون مخالفاً للقانون .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن الجهة الإدارية وقد أحيل إليها الأمر من النيابة العامة لتتخذ في شأن المدعى إجراءات التأديب الإداري بدلاً من المحاكمة الجنائية عن جريمتي التزوير والاختلاس ، للمبررات التي ذكرتها في قرار الإحالة فإن لتلك الجهة أن تقدر مسلك المدعى من واقع الأوراق المطروحة عليها حتى إذا اطمأنت الى الدليل المستقى منها بأن المدعى قد أتى من الأعمال ما يكون من الناحية الإدارية ذنباً إدارياً أوقعت عليه الجزاء المناسب في الحدود المرسومة قانوناً وتقدير الدليل المؤدى الى الذنب الإداري هو من شأن الجهة الإدارية وحدها طالما أنها قد استخلصت هذا الدليل من أصول ثابتة تنتجه وتؤدي إليه ، وبمعنى آخر فإن قيام السبب المسوغ لتوقيع الجزاء الإداري ورقابة القضاء الإداري له لا تكون إلا إذا انعدم هاذ السبب أو كان غير صحيح أو منتزعاً من غير أصول موجودة أو كان غير مستخلص استخلاصاً سائغاً من أصول موجودة لا تقضي الى النتيجة التي يتطلبها القانون " (حكم الإدارية العليا بجلسة 1963/1/5 مجموعة أحكام السنة السابعة ص961)

والأصل أن المساءلة التأديبية ينشأ نتيجة إخلال الموظف بواجبات وظيفته أى أن المساءلة التأديبية تكون عن أفعال ارتكبها الموظف بعد تعيينه . إلا أنه يجوز مسالة الموظف تأديبياً قبل تعيينه فالالتحاق بالوظيفة العامة يكون بشروط معينة من حيث السن والجنسية والصحة وحسن الخلق والمؤهل الخ . فإذا قامت الإدارة بتعيين شخص ما في وظيفة تم اكتشفت بعد ذلك أنه أرخص عنها بعض البيانات الهامة التي من شأنها التأثير على صلاحيته لشغل الوظيفة كان للإدارة الحق في سحب قرار التعيين .

كما يجوز مساءلة الموظف تأديبياً رغم عدم صدور قرار بتعيينه وذلك في حالة توافر شروط التعيين فيه وإسناد أعمال الوظيفة له سواء بصفة أصلية أو ندباً أو حتى في حالة حلوله محل زميله المختص (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن مناط مسئولية الموظف الإخلال بالواجبات العامة وتحقق بوقوع هذه المخالفة ولا أثر لكون الموظف الذي وقع منه الإحلال مستوفياً لشروط شغل الوظيفة العامة مادام قائماً بعملها فعلاً كأصيل أو منتدب إذ الأمانة مطلوبة منه في كل عمل يؤديه بقطع النظر عن ظروف إسناد العمل إليه ولا يبيح الإخلال بهذا الواجب أو يمحو عن الإخلال المسئولية المترتبة عليه عدم أصالته في العمل الذي ينط به اختصاصاته " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/11/3 مجموعة أحكام السنة الثامنة ص15) وبأنه " وإن لم يكلف بصفة رسمية الحلول محل زميله بالإشراف على العمل مدة غيابه إلا أنه قام بهذا العمل فعلاً باختيارها مجاملة منه لهذا الزميل ولم تعترض إدارة المدرسة على ذلك . وقيام المدعى بالإشراف على العمل محل زميله المذكور في العطلة الصيفية طواعية واختياراً تلقى على المدعى تبعات هذا المدعى ومسئولياته كافة ولا يحله من التزامه بالعناية به ذلك أن المسئولية الإدارية ترتبط بالإخلال بالواجب وتتولد عنه فتتحقق بوقوع الإهمال بوصفه السبب المنشأ ولا يتوقف كيانها وجوداً أو عدماً متى توافرت أركانها المادية والقانونية على أن الموظف الذي وقع منه الإخلال بالواجب يقوم بالعمل طواعية واختياراً بدلاً من زميل له ، إذ يجب على الموظف أن يولى العمل الذي يقوم به العناية الكافية لتحقيق الغرض منه بصرف النظر عن ظروف إسناده إليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1968/10/27 مجموعة أحكام السنة الرابعة عشر ص1).

أما بعد ترك الموظف للخدمة فالمفروض ألا يتم مساءلته تأديبياً بعد ترك الخدمة لأن من شروط المخالفة التأديبية أن تقع من موظف عام قد تم تعيينه بالفعل أو أسند إليه القيام ببعض أعمال الوظيفة العامة إما تطوعاً أو ندباً إلا أن هناك حالات مستثناه قد وردت بالمادتين 77 ، 88 من قانون العاملين المدنيين بالدولة .

حيث تنص المادة (77) على أنه " يحظر على العامل أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة " .

وتنص المادة (88) من ذات القانون على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة الخدمة ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها ..." .

فيلاحظ من نص المادتين السابقتين أنه يجوز محاكمة الموظف تأديبياً حتى ولو ترك الخدمة ولا يعفيه من المساءلة التأديبية سوى الوفاة ، لكن ذلك مشروط بأن يكون التحقيق في المخالفة التأديبية قد بدئ فيه قبل انتهاء مدة خدمة الموظف .

إلا أن الموظف يمكن مساءلته تأديبياً بعد تركه الوظيفة دون وجوب البدء في التحقيق طالما أن المخالفة المسند إليه ارتكابها من شأنها ضياع حق مالي الدولة إلا أن ذلك مشروط أيضاً بألا يمر على ارتكاب المخالفة التأديبية مدة خمس سنوات . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق).

أما بالنسبة للموظف الموقوف لأجازة فإنه يحتفظ بوضعه الوظيفي وحقوقه ووجباته إلا فيما يتعلق بالمرتب فقد يوقف كله أو بعضه ، وعليه إذا ارتكب الموظف الموقوف خطأً في حياته الخاصة أو حتى مارس عمله خلاف أحكام الوقف فإنه يعاقب تأديبياً على ذلك .

وبالنسبة للموظف المحال للاستيداع (الممنوح أجازة إجبارية) فإنه كالموقوف عن العمل فكلاهما لا ينتهي علاقته بالوظيفة إلا أن الموظف الممنوح أجازة إجبارية يكون له الحق في أن يمارس أى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير على خلاف الموظف الموقوف عن العمل . لذا يمكن القول بأن الموظف المحال للاستيداع لا يخضع للمساءلة التأديبية أثناء فترة الأجازة الإجبارية لكنه يسأل في حالة إخلاله بإحدى التزاماته التي يتعين عليه مراعاتها حتى بعد انتهائه من الخدمة .

ثالثاً : الركن المعنوي :

والمقصود بالركن المعنوي في الجريمة التأديبية هو إرادة الموظف الحرة في ارتكاب المخالفة .

فإرادة الموظف الحر تعد ركناً في المخالفة التأديبية دون تطلب وجود قصد .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إذا انعدمت الإرادة فإن هذا لا يعني عدم وقوع المخالفة ولكنه يدرأ مسئولية صاحبها " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم 120 لسنة 9ق عليا بجلسة 1963/11/1)

كما قضت محكمة القضاء الإداري بعدم مسئولية الموظف إذا صدر عنه الفعل أو الامتناع عن غير اختيار ولا يشترط أن يكون عدم الاختيار تاماً بل يكفي أن يؤثر في حريته وإرادته إلى الحد الذي يدفعه إلى ارتكاب الركن المادي للجريمة ومن ثم ترتفع المسئولية عن الموظف في حالات الضرورة والإكراه والقوة القاهرة والحادث الفجائي. (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1959/5/7 مجموعة أحكام السنتين 12 ، 13 ص108)

وقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا المرض العقلي من موانع المسئولية التأديبية فقد قضت بأنه " ومن حيث إن التزام المدعى برد المبالغ المعود إليه بها إذا كان ناشئاً من القانون مستنداً إلى واقعة قانونية هى تسلمه تلك المبالغ ، فإن التزامه يكون قد نشأ صحيحاً اعتباراً بأنه لم تقم أية شبهة حول سلامة عقله عند حلول هذا التسليم ويترتب على ما سلف أن أصابته بمرض عقلي بعد نشوء التزامه قد تكون مفضية الى تعذر رد ما سلم إليه ولكنها لا تعتبر من قبيل الاستحالة المانعة من تنفيذ التزامه ذلك أن محل هذا الالتزام أشياء قليلة غير معينة إلا بمقدارها ونوعها وقبلها لا ينعدم بحكم طبائع الأمور ومن ثم يتعين ردها في جميع الأحوال " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/11/15 مجموعة أحكام السنة العاشرة ص46).

والخلاصة أن المسئولية التأديبية تنعدم كلية بكافة الأسباب التي تعوق الإرادة الحرة للموظف ، وما عدا ذلك قد يدخل في عداد الأسباب التي تحققت الجزاء التأديبي مثل حسن نية الموظف ، كثرة أعماله وظروفه المرضية أخصها المرض العقلي وأخيراً سنه . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه لا يقدح في ذلك ما أثاره الطبيب المتهم من وقوعه في خطأ قانوني في تفسير مدلول حظر القيان بعلاج موظفي وعمال الشركة بعيادته الخاصة وأن سبب هذا الخطأ ما طالعه من فتاوى في هذا الشأن ذلك أن الخطأ هو واقعة مجردة قائمة بذاتها متى تحققت أوجبت مسئولية مرتكبها بقطع النظر عن الباعث على الوقوع في هذا الخطأ إذ لا يتبدل تكييف الخطأ بحسب مهم مرتكبه للقاعدة القانونية وإدراكه فحواها ، فالخطأ في فهم الواقع أو القانون ليس عذراً دافعاً للمسئولية " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم 120 لسنة 9ق عليا بجلسة 1963/11/1 مجموعة المبادئ القانونية ص263)

الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

الجريمة التأديبية كما سبق أن بينا تتمثل في خروج الموظف عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة .

لكن قد يكون ما قام به الموظف يشكل جريمة جنائية الأمر الذي يستوجب مساءلته جنائياً ، وقد يتصل ما وقع من الموظف الى هذه الدرجة بل يقف عند حد الإضرار بالغير . لذا يجب التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي .

والفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يكون بالبحث وراء نية العامل إذا كان الفعل الذي أقدم عليه يهدف عليه بهدف الى الصالح العام وصالح العمل ونيته مشروعة فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة لا يمكن فصله عنها ويكون خطأ مصلحياً أما إذا تبين أن العامل لا يعمل للصالح العام بل كان مدفوعاً بعوامل شخصية أو كان خطأه جسيماً يصل لحد ارتكاب جريمة جنائية طائلة تقع تحت طائلة القانون فإن خطؤه يعتبر شخصياً يسأل عنه في مال له خاص . (الطعن رقم 4500 لسنة 39ق جلسة 1997/4/5)

وقضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القاعدة التقليدية في مجال قيام مسئولية الإدارة على أساس ركن الخطأ قد حرصت على التمييز بين الخطأ المصلحي أو المرفقي الذي ينسب فيه الإهمال أو التقصير الى المرفق العام ذاته وبين الخطأ الشخصي الذي ينسب الى الموظف ، ففي الحالة الأولى تقع المسئولية على عاتق الإدارة وحدها ولا يسأل الموظف عن أخطائه المصلحية والإدارة هى التي تدفع التعويض ويكون الاختصاص بالفعل في المنازعة قاصراً على القضاء الإداري ، وفي الحالة الثانية تقع المسئولية على عاتق الموظف شخصياً إذا كان العمل الضار مصطبغاً بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه ونزواته وعدم تبصره . أما إذا كان العمل الضار غير مصطبغ بطابع شخصي وينم عن موظف معرض للخطأ وللصواب فإن الخطأ في هذه الحالة يكون مصلحياً ، بالعبرة بالقصد الذي ينطوي عليه الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته فكلما قصد النكاية أو الإضرار أو تغيا منفعته الذاتية كان خطؤه شخصياً يتحمل هو نتائجه وفيصل التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المصلحي يكون بالبحث وراء نية الموظف فإذا كان يهدف من القرار الإداري الذي أصدره الى تحقيق الصالح العام أو كان قد تصرف لتحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة الى المرفق العام ، ويكون خطأ الموظف هنا مصلحياً.

أما إذا تبين أن الموظف لم يعمل للصالح العام أو كان يعمل مدفوعاً بعوامل شخصية أو كان خطؤه جسيماً بحيث يصل الى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات ، كالموظف الذي يستعمل سطوة وظيفته في وقف تنفيذ حكم أو أمر أو طلب من المحكمة (المادة 123 عقوبات) فإن الخطأ في هذه الحالة يعتبر خطا شخصياً ويسأل عنه الموظف الذي وقع منه هذا الخطأ في ماله الخاص " (الطعن رقم 928 لسنة 4ق جلسة 1959/6/6 مجموعة أبو شادي من 1955 : 1965)

أولاً : أوجه الشبه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

من حيث الفكرة : فالفكرة التي تقوم عليها كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية واحدة وهى فكرة الإثم أو الضرر .

من حيث الأركان : فالجريمة التأديبية والجريمة الجنائية تكاد تكون أركانها واحدة حيث يلزم لقيام الجريمة وثبوتها توافر ركنين أساسيين هما الركن المادي والركن المعنوي ، أما الركن الشرعي فقد كان مثاراً للجدل الفقهي سواء بالنسبة للجريمة التأديبية أو الجريمة الجنائية .

من حيث ثبوت الإدانة : تعتمد كل من الجريمتين التأديبية والجنائية على اليقين والتثبت من ارتكاب التهم للفعل المؤثم تأديبياً أو جنائياً ، وذلك إعمالاً لنص المادة (1/67) من الدستور التي تقضي بأن " المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه " .

من حيث إجراء التحقيق : يلزم لضمان سلامة المحاكمة عن الجريمة التأديبية أو الجنائية إجراء تحقيق قانوني تتوافر فيه كافة الضمانات المختلفة .

من حيث التقادم : رغم وجود اختلاف في مدة تقادم الدعوى أننا نجد المادة (91) من القانون رقم 47 لسنة 1978 تنص على أنه " ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

ثانياً : أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

من حيث تحديد الجرائم والعقوبات : فالعقوبات محددة على سبيل الحصر سواء العقوبات التأديبية أو العقوبات الجنائية . أما بالنسبة للجرائم . فالجرائم التأديبية لا يوجد حصر لها فتقديرها متروك للسلطة التأديبية عكس الجريمة الجنائية التي تخضع لمبدأ المشروعية القائل " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ، أى أنه يلزم تحديد الجرائم الجنائية مسبقاً قبل إسنادها لمرتكبها .

من حيث أساس المسئولية : فأساس المسئولية التأديبية هو الإخلال بواجبات الوظيفة أما أساس المسئولية الجنائية هو الإخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص .

من حيث هدف العقاب : فالمسئولية التأديبية تهدف الى كفالة حسن انتظام العمل في المرافق العامة ووسيلتها في ذلك عقاب الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته . أما المسئولية الجنائية فتهدف الى مكافحة الجريمة ووسيلتها في ذلك تقرير جزاء يوقع باسم المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي ضد من تثبت مسئوليته عن الجريمة . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق).

ونلاحظ مما سبق أنه رغم وجود كثير من أوجه التشابه بين كل من الجريمتين التأديبية والجنائية إلا أن هناك أوجه اختلاف بينهما فالقاعدة هى استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قيام الارتباط بين الجريمتين التأديبية وبين الجريمة الجنائية لا يخل باستقلال كل من الدعويين عن الأخرى ، وذلك لأن المخالفة التأديبية هى أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية قوامها مخالفة العامل لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها ، بينما الجريمة الجنائية هى خروج المتهم على المجتمع فيما تنتهي عنه القوانين الجنائية أو تأمر به وهذا الاستقلال قائم حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1958/12/27 في الطعن رقم 672 لسنة 3ق عليا) وبأنه " القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً جون أن تتقيد بالتكييف القانوني بهذه الوقائع بحيث قد يختلف التكييف من الناحية الإدارية عنه من الناحية الجنائية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/12/28 في الطعن رقم 119 لسنة 8ق عليا وحكمها الصادر بجلسة 1993/3/9 في الطعن رقم 1030 لسنة 36ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء 29 ص43) وبأنه " عدم خضوع الذنب الإداري لقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة بغير نص) إذ لا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدماً على خلاف ما يجري عليه العمل في مجال الجرائم الجنائية وقانون العقوبات " (حكم الإدارية العليا في الطعن رقم 454 لسنة 5ق عليا الصادر بجلسة 1961/2/11)

وبأنه " عدم تقيد السلطة الإدارية بما تقضي به المحكمة الإدارية ، فليس معنى عدم ثبوت الناحية الجنائية انعدام المخالفة الإدارية التي تتعلق بسير العمل في مجال الوظيفة العامة وما يجب أن يتحلى به شاغلها من استقامة السلوك ونقاء السمعة ، ذلك أن لكل منهما مجاله الذي ينشط فيه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/11/21 في الطعن رقم 378 لسنة 9ق عليا).

الحكم الجنائي والمسئولية التأديبية :

قد يكون العمل الذي قام يشكل جريمة تأديبية وأخرى جنائية الأمر الذي يستلزم الوقوف على حقيقة مدى تأثر المسئولية التأديبية بالحكم الجنائي .

الإدانة الجنائية والمسئولية التأديبية :

نجد في قانون العقوبات وقانون العاملين المدنيين بالدولة ما يوضح أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الوضع الوظيفي للموظف فتنص المادة (25) من قانون العقوبات على أنه " كل حكم بعقوبة جناية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : أولاً : القبول في أى خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أياً كانت أهمية الخدمة ، ثانياً : التخلي برتبة أو نشان ، ثالثاً : الشهادة أمام المحاكم مدة العقوبة إلا على سبيل الاستدلال ، رابعاً : إدارة الأشغال الخاصة بأمواله وأملاكه مدة اعتقاله فلا يجوز للمحكوم عليه أن يتصرف في أمواله إلا بناء على إذن وكل التزام يتعهد به مع عدم مراعاة ما تقدم يكون ملغى ذاته ، خامساً : بقاؤه من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً في أحد المجالس الحسبية أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية أو المحلية أو أى لجنة عمومية ، سادساً : صلاحيته أبداً لأن يكون عضواً في إحدى الهيئات المبينة بالفقرة الخامسة أو أن يكون خبيراً أو شاهداً في العقود إذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة .

كما نصت المادة (130) عقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي وكل إنسان مكلف بخدمة عمومية اشترة بناء على سطوة وظيفته عقاراً كان أو منقولاً قهراً عن مالكه أو استولى على ذلك بغير حق أو أكره المالك على بيع ما ذكر لشخص آخر ، يعاقب بحسب درجة نبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبالعزل فضلاً عن رد الشيء المغتصب أو قيمته إن لم يوجد عيناً " .

كما تضمنت المادة (131) عقوبات بيان نفس الأثر التأديبي وهو العزل من الوظيفة حيث تضمنت " كل موظف عمومي أوجب على الماس عملاً في غير الحالات التي يجز فيها القانون ذلك أو استخدم أشخاصاً في غير الأعمال التي جمعوا لها بمقتضى القانون ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبالعزل فضلاً عن الحكم عليه بقيمة الأجور المستحقة لمن استخدمهم بغير حق " .

كما نصت المادة (132) عقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي تعدى في حالة نزوله عند أحد من الناس الكائنة مساكنهم بطريق مأموريته ، بأن أخذ منهم قهراً بدون ثمن أو ثمن بخس مأكولاً أو علفاً يحكم عليه بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة شهور أو بغرامة لا تتجاوز مائتى جنيه مصري وبالعزل في الحالتين فضلاً عن الحكم برد ثمن الأشياء المأخوذة لمستحقيها" .

ونصت المادة (94) من القانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة على الأسباب التي تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة ، وجاء ضمن تلك الأسباب أثر الحكم الجنائي بالفقرة السابعة من تلك المادة حيث قضت بأنه " تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ..... الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي الى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل " .

فيلاحظ أن خدمة العامل الوظيفية تنتهي إذا حكم عليه بعقوبة جناية عن الجرائم التي حددها قانون العقوبات أو التي نظمتها قوانين خاصة ، ليس هذا فحسب وإنما يجوز إنهاء خدمة العامل إذا حكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية - بصرف النظر عن أن الجريمة تشكل جناية - ولكن بشرط أن تكون الجريمة التي ارتكبها مخلة بالشرف أو الأمانة وإن كان يصعب وضع معيار جامع مانع لما يعد من الجرائم مخلاً بالشرف وما لا يعد كذلك .

ولقد حاولت الجمعية العمومية وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة بقولها إنها " تلك التي ينظر المجتمع الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتكار إذ يعتبر دنيء النفس ساقط المروءة ، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات أو النزوات أو سوء السيرة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادر بتاريخ 1968/3/20)

كما حاولت الجمعية أيضاً وضع معيار للجرائم المخلة بالشرف وذلك بقولها " أنها هى التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأشير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم 67 في 1976/2/2 المجموعة س30 ، 31 ، ص61).

كذلك حاولت أحكام القضاء وضع تعريف للجرائم المخلة للشرف ، فنجد المحكمة الإدارية العليا قد عرفتها بأنها " هى التي ترجع الى ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع " (حكم الإدارية العليا الصادرة بجلسة 1966/11/5 مجموعة أحكام السنة 12 ، ص62).

كما عرفت محكمة القضاء الإداري الجريمة المخلة بالشرف بقولها " إلا أن الشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد بل هما صفتان متلازمتان ، لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائد في المجتمع ، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعاً وتتآلف كلها لينشأ عن مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع ويتكون على أساس ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبيح ويميز بين الخير والشر ويفرق بين الفضيلة والرذيلة ... وتبعاً لاختلاف العادات والتقاليد والمعتقدات والمبادئ المستمدة من قواعد الدين والقانون ، فما قد يعتبر ماساً بالشرف والأمانة في مجتمع معين قد لا يعتبر كذلك في مجتمع آخر أو في زمان مختلف .... وكلما اقترب الدين من الحضارة كلما ارتفع المعيار الخلقي وارتفع السلوك في المجتمع ، وعلى كل فإنه ينبغي ملاحظة مدى التقارب أو التباعد بين الدين والقانون في هذا المجال ...." (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر من الدائرة الاستئنافية بجلسة 1971/12/27 في الدعوى رقم 570 لسنة 2ق).

إلا أنه في حالة غياب تعريف أو تحديد للجرائم المخلة بالشرف يكون للسلطة الإدارية أن تتقوى تكييف الجريمة من حيث إخلالها بالشرف أو الأمانة لكنها لن تمارس هذه السلطة بعيداً أو استقلالاً عن رقابة القضاء لذلك قضى بأنه " إذا كان الحكم صادراً في جنحة أو مخالفة وقدرته الجهة الإدارية التابع بها الموظف أ، الجريمة في أى من هاتين الحالتين مخلة بالشرف ، وقد سكت القانون عن وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف كما سكت عن تقديم أمثلة للجريمة التي تتسم بهذا الوصف إلا أن ذلك لا يعني البتة استقلال السلطة الإدارية بتكييف الجريمة بل هى تخضف في ذلك لرقابة القاضي الإداري عن الطعن أمامه بالإلغاء " (الطعن رقم 1413 س7 جلسة 1965/4/24)

ولما كانت الجرائم التأديبية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمعيار قاطع ، الأمر الذي أدى الى اختلاف وجهات النظر بالنسبة للكثير من الجرائم وبيان مدى اعتبارها مخلة بالشرف أو الأمانة مما دعا الى تقسيمها الى أقسام ثلاثة على النحو التالي:

القسم الأول : جرائم متفق على أنها مخلة بالشرف أو الأمانة : استقرت أحكم القضاء الإداري وفتاوى مجلس الدولة على اعتبار الجرائم التالية مخلة بالشرف . (فتاوى إدارة الفتوى للجهاز المركزي والإدارة رقم 5463 في 1965/8/26 ، 2082 في 1969/3/10 ، 2149 في 1969/3/15 ، 3150 في 1968/4/24).

القسم الثاني : جرائم غير مخلة بالشرف أو الأمانة : اعتبرت أحكام القضاء الإداري بعض الجرائم غير مخلة بالشرف والأمانة ومن ثم لا تنشأ المسئولية التأديبية بشأنها ، وأمثلة هذه الجرائم (الجرائم السياسية – جرائم الرأى – جريمة التعدي بالضرب – جريمة السب – جريمة إحراز سلاح بدون ترخيص – جريمة تهريب بضائع من الجمارك – جريمة التسول – جريمة لعب القمار – جريمة دخول منزل بقصد ارتكاب جريمة – التعدي الذي يحكم فيه بالغرامة – الحكم بغرامة في جنحة مباشرة – فك الأختام الموضوعة بمعرفة الحكومة – تغيير الحقيقة في سن أحد الزوجين في عقد الزواج – تبديد منقولات الزوجية – جريمة عدم التبليغ عن جرائم معينة " (حكم محكمة القضاء الإداري في 1951/12/8 السنة 6 ص180 حكمها في 1952/5/20 ص1037 ، وحكمها في 1953/3/2 السنة 7 ص583).

القسم الثالث : جرائم مختلف بشأنها : هناك من الجرائم مت أثار الجدل حول طبيعتها فهل تعد مخلة بالشرف أو الأمانة أم لا ، ومن أمثلة ذلك :

جرائم إحراز المخدرات : فإحراز المخدرات قد يكون بقصد الاتجار أو بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي أو بغير قصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي وقد يقضي فيها بعقوبة الجنحة ، لكنها إذا كنت بقصد الاتجار فإن الحكم فيها يكون بعقوبة الجناية وبالتالي فهى لا تثير ثمة صعوبة في تقرير إنهاء خدمة العامل ، أما الصعوبة فإنها تنشأ حين يقضي فيها بعقوبة مقيدة للحرية من العقوبات المقررة للجنح

إذ يلزم في هذه الحالة للنظر في إنهاء الخدمة أن تكون الجريمة من تلك التي تمس الاعتبار وتخل بالشرف والأمانة ومن المستقر عليه أن إحراز المخدرات من الجرائم الماسة بالاعتبار . إلا أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد أفتت بأن " إحراز المخدرات بقصد الاتجار تعتبر جريمة مخلة بالشرف أياً كانت العقوبة الصادرة فيها ، أما إذا كان إحراز المخدرات بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي فإنه يعتبر جريمة مخلة بالشرف إذا ارتكبها صغار الموظفين ، وتعتبر غير مخلة بالشرف إذا وقعت من موظف كبير " (فتوى الجمعية الصادر في 1963/3/20 مجموعة الفتاوى الـ 22 ، ص78).

جرائم إصدار شيك بدون رصيد : اتجهت أحكام المحاكم التأديبية الى أنه ليس من الصحيح إطلاق القول بأن هذه الجريمة صورة من صور النصب وبالتالي من الجرائم المخلة بالشرف وأنها لا تعتبر كذلك إلا إذا خالطتها طرق احتيالية أو دب بها الى حمئة النصب ومن ثم يلزم بحث كل حالة على حدة لاستظهار ما صاحبها من ظروف وملابسات .

وعلى خلاف ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم 1673 س7ق بجلسة 1962/12/29 أن هذه الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف وذلك لمساسها بسمعة الموظف وذمته وتأثيرها على الثقة في أمانته ونزاهته معاملاته إذ أ،ها تتطلب قصداً جنائياً يقوم على توافر سوء النية وقصد الإضرار بالمجني عليه حتى إن الشارع ألحقها في المادة 327 من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاقب عليها بذات العقوبة التي قررها في المادة 336 لجريمة النصب ...." وبأنه " القول بأن جريمة إصدار شيك بدون رصيد لا تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف إلا إذا صاحبتها طرق احتيالية لا صحة له إذ أن المادة 337 من قانون العقوبات يقضي بأن يحكم بالعقوبات الخاصة بجريمة النصب على كل من أعطى بسوء نية شيكاً لا يقابله رصيداً قائماً وقابل للسحب أو كان الرصيد أقل من قيمة الشيك أو أمر المسحوب عليه الشيك كل الرصيد أو بعضه بحيث يصبح الباقي لا يفي بقيمة الشيك أو أمر المسحوب عليه الشيك بعدم الدفع ويبين من هذا النص أن المشرع قد اعتبر الحالات التي عددتها في هذه المادة والتي تتوافر فيها أركان الجريمة من قبيل الوسائل الاحتيالية التي تهدر قيمة الشيك باعتباره أداة وفاء تجرى مجرى النقود في المعاملات . (الطعن رقم 11 لسنة 10ق جلسة 1966/11/5).

ورغم ذلك اتجهت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى نهج مسلك آخر حيث قررت " إن جنحة إعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال مما ينظر الى مرتكبها هذه النظرة إذ تختلف النظرة إليه من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما ينكشف من وقائعها من أفعال تتم عن ضعف في الخلق ، وما تنطوي عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع ، أو دناءة في النفس ، أو رغبة في أكل أموال الماس بالباطل ، أو لا تتم عن شيء من ذلك ، والمرجع في تقدير ظروف كل حالة التى جهة الإدارة خاضعة في ذلك لرقابة القضاء " (فتوى الجمعية العمومية الصادر بتاريخ 1968/3/20 س222 ص76).

ولقد أيدت المحكمة الإدارية العليا مسلك الجمعية العمومية للفتوى والتشريع بقولها " إن جريمة إصدار شيك بدون رصيد ..... تكون من الجرائم المخلة بالشرف إذا انطوت بحسب النظر إليها على ضعف في الخلق وانعدام في الأمانة ورغبة في ابتزاز أموال الناس " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1968/5/31 مجموعة أحكام السنة 12 القاعدة رقم 811)

إذاً فالقاعدة المعمول بها من الناحية القضائية أن جريمة شيك بدون رصيد لا تعد مخلة بالشرف أو الأمانة في كل الأحوال ، إلا إذا أظهرت سوء نية مرتكبها ورغبته في ابتزاز أموال الآخرين ، أما من الناحية الفقهية فإن الاتجاه هو اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف والأمانة في كل الأحوال ، الأمر الذي دعا الى القول بضرورة تدخل المشرع ووضع الحل التشريعي حول الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة . (د. محمد عصفور "العقاب والتأديب في نطاق الوظيفة العامة" ص127)

أثر الحكم بالبراءة والمسئولية التأديبية :

قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القرار الصادر من النيابة العامة بحفظ التحقيق في التهمة الجنائية لعدم كفاية الأدلة التي تختلف بطبيعتها عن الندب الإداري أو لسبب آخر ، فإن هذا الحفظ الجنائي لا يبرأ سلوك الموظف

، كما أنه غير مانع من المؤاخذة التأديبية متى قام موجبها وهو إخلال منه بواجبات الوظيفة وخروج على مقتضى الأمانة التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف أو العامل في أداء عمله " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/4/21 في الطعن رقم 2019 لسنة 6ق عليا) وبأنه " حفظ تهمة الرشوة قبل العامل لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من الوجهة الإدارية ولا يمنع من مؤاخذاته تأديبياً وإدانة هذا السلوك ، ولاسيما بعد أن عززت تحريات المباحث ما يحوم حوله من شبهات كانت كافية لدى الإدارة ، وهى المسئولية عن الأمن ورجاله لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان الى صلاحيته للاستمرار في عمله ، وصدرت في تقديرها هذا عن رغبة مجردة عن الميل أو الهوى في رعاية المصلحة العامة فانتهت الى قضائه عن وظيفته مستندة في ذلك الى وقائع صحيحة لها وجود مادي ثابت في الأوراق استخلصت منها هذه النتيجة استخلاصاً سائغاً يجعل قرارها الصادر بفصله من الخدمة قائماً على سببه ومطابقاً للقانون " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1958/3/1 في الطعن رقم 173 لسنة 3ق عليا).

كما أشارت المحكمة الإدارية العليا الى أن الحكم الصادر بالبراءة تأسيساً على عيب في الشكل أو في الإجراءات لا يؤثر على المسئولية التأديبية حيث قضت بأن " حكم المحكمة الجنائية ببراءة العامل من تعاطي المخدرات وتأسيس الحكم على عيب شكلي في إجراءات ضبط الواقعة وهو بطلان التفتيش فإن هذا الحكم لا يمنع من توقيع جزاء تأديبي من جهة الإدارة استناداً الى إخلال العامل بواجبات وظيفته لضبطه في مكان الواقعة وسط من يتعاطون المخدرات وبالتالي يكون قرار الجزاء صحيحاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/6/9 في الطعن رقم 931 لسنة 6ق عليا)

كما أن ذات المحكمة أكدت على أن البراءة لشيوع الاتهام لا يؤثر على المسئولية التأديبية وذلك بقولها " إذا كان شيوع التهمة يعتبر سبباً للبراءة من العقوبة الجنائية فإنه لا ينهض على الدوام مانعاً من المؤاخذة التأديبية ولاسيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد الى العامل يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية المجهول فاعلها ، وذلك بالنظر الى ما ثبت بالنسبة للعامل ويعتبر من جانبه إخلالاً بواجبات وظيفته أو خروجاً على مقتضياتها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1958/1/25 في الطعن رقم 1723 لسنة 3ق عليا)

ولقد أشارت تلك المحكمة الى أن الحكم بالبراءة لا يؤثر على المسئولية التأديبية حيث قالت " ...... ولئن كان قد قضى فيما بعد ببراءته من التهمة الجنائية إلا أن هذه البراءة بنبت على أسباب قوامها الشك الذي إن شفع له في درء العقوبة الجنائية عنه فإنه لا يرفع عنه مسئوليته في المجال الإداري ، ثم إن الأمر يتعلق في المجال الإداري لا بالقصاص منه بل بالاطمئنان الى وجوده في وظيفته و الى صلاحيته للقيام بأعبائها على الوجه الذي يحقق الصالح العام فإذا انعدم هذا الاطمئنان أن تزعزع كان للإدارة أن تقصى من لا تثق بصلاحيته ولا تطمئن الى أمانته ونزاهته وحسن سلوكه في خدمة المرفق العام الذي تقوم عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/6/9 في الطعن رقم 931 لسنة 5ق عليا ، سابق الإشارة إليه)

وكانت هذه المحكمة قد انتهت أيضاً الى أن حكم البراءة لا يمنع المسئولية التأديبية طالما كانت أخطاء الموظف الأخرى - غير الجنائية - تكفي وحدها لمجازاته فجاء حكمها متضمناً بأنه " لا يجوز للمجلس التأديبي أن يعود للمجادلة في إثبات واقعة بذاتها سبق حكم جنائي حاز قوة الأمكر المقضي أن نفى وقوعها ، فلا يجوز له أن يصدر قراراً بالإدانة على أساسها ، ومع ذلك فإن براءة العامل جنائياً من تهمة الرشوة لعدم ثبوت واقعة الرشوة لا يمنع المجلس التأديبي من محاكمة العامل تأديبياً عن الأخطاء المسلكية الأخرى التي عاصرت موضوع الرشوة ، ولا يؤثر ذلك في صحة القرار التأديبي وقيامه على سبه المبرر له قانوناً مادام القرار قد صرح بأن هذه الأخطاء الأخرى تكفي وحدها لمجازاته ومادام ليس ثمة تعارض بين الإدانة في تلك الأخطاء وبين الحكم الجنائي القاضي بالبراءة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1960/9/21 في الطعن رقم 17 لسنة 2ق عليا وحكمها الصادر في الطعن رقم 845 لسنة 16ق علسا بجلسة 1974/5/11).

فنلاحظ مما تقدم انعدام تأثير الحكم بالبراءة على المسئولية التأديبية .

...ملحوظة :

قد يكون الفعل الصادر من الموظف يشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت فهل توقف إجراءات التأديبي الى حين انتهاء المحاكمة الجنائية ؟

في الواقع أن للمحكمة الإدارية العليا أقرت حق الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف المخطئ وتوقيع الجزاء المناسب عليه دوم انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية مادام قد قام لدى الإدارة السبب المبرر لهذا الجزاء واقتنعت بالدليل على صحته . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1958/12/7 مجموعة أحكام السنة الرابعة ص458)

فيلاحظ أنه من حق الجهة القائمة على التأديب أن تسرع بمعاقبة الموظف تأديبياً قبل انتهاء محاكمته جنائياً ، وذلك إذا كانت ظروف الواقعة وملابساتها تبرر الإسراع بمعاقبته تأديبياً دون انتظار نتيجة التصرف الجنائي ، ويرجع السبب في ذلك الى استقلالية الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية – على النحو السالف ذكره – وفقاً لأحكام الإدارية العليا .

إلا أن هناك تعليمات منظمة للعمل الفني بالنيابة الإدارية فنجد المادة (115) منها تنص على أنه " إذا أخطرت النيابة الإدارية بواقعة وتبين من فحص البلاغ أو الأوراق ابتداءً وقبل البدء في التحقيق أنها تنطوي على جريمة جنائية سبق إبلاغ النيابة العامة بها تعين في حالة تعذر الفصل بين المسئوليتين التأديبية والجنائية إرجاء القيد في جدول القضايا الى حين التصرف في المسئولية الجنائية " .

كما جاءت المادة (17) من قانون النيابة الإدارية تنص على أن " إذا تعذر الفصل بين المسئوليتين التأديبية والجنائية تعين إحالة الأوراق للنيابة العامة بعد نسخ صورة رسمية منها مع إرجاء البت في المسئولية التأديبية الى حين تقريرها في ضوء ما ينتهي إليه التصرف الجنائي " .

إلا أن المادة (39) من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 جاءت تنص على أنه " إذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية أحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلت في الدعوى التأديبية " .

فيلاحظ من نص المادة أن هناك انفصال واستقلالية بحكم القانون بين الجريمتين ولا توقف إجراءات التأديب لحين الفصل في الوقائع الجنائية وذلك بحسب الأصل واستثناءاً يوقف الحكم في الدعوى التأديبية إذا كان يرتبط بنتيجة الفصل في الدعوى الجنائية وذلك إعمالاً للفقرة الثانية من المادة السالفة

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه طبقاً لهذا النص يتعين على المحكمة أن تفصل في الدعوى التأديبية حتى وإن كانت الوقائع محل هذه الدعوى تكون جريمة جنائية إذا يجب على المحكمة التأديبية في هذه الحالة أن تفصل في الدعوى التأديبية وتحيل هذه الوقائع المكونة لجريمة جنائية إلى النيابة العامة للتصرف فيها ويؤدي هذا أنه بصريح النص المشار إليه لا يجوز للمحكمة التأديبية أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية لأن الوقائع محل الاتهام التأديبي تشكل جرائم جنائية أو حتى لأن هذه الوقائع أحيلت إلى النيابة العامة فلا يجوز وقف الدعوى التأديبية

إلا إذا كانت هناك دعوى جنائية مقامة فعلاً عن ذات الوقائع محل الاتهام التأديبي وبشرط أن يتوقف الفصل في هذا الاتهام التأديبي على الفصل في الدعوى الجنائية بناء عليه ...." (الطعن رقم 3007 لسنة 40ق عليا جلسة 1995/4/15)

فالمبادئ من استقراء أحكام المحكمة الإدارية العليا أنها تشترط أحياناً لوقف الدعوى التأديبية أن تكون هناك دعوى جنائية مقامة فعلاً عن ذات الوقائع ويتوقف الفصل في الاتهام التأديبي على الفصل في الدعوى الجنائية ، وأحياناً أخرى تؤيد وقف الدعوى التأديبية لإحالة الأوراق الى النيابة العامة .

وفي ذلك تقول المحكمة التأديبية العليا " ومن حيث أن المادة 39 من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 تنص على أنه إذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية أحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلن في الدعوى التأديبية ومع ذلك إذا كان الحكم في دعوى تأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في دعوى جنائية وجب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية ، ومن حيث أنه من المسلمات التي استقر عليها قضاء هذه المحكمة أن لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية نطاقاً وأن تأثين الفعل وفقاً لأحكام قانون العقوبات أو أى قانون آخر لا يترتب عليه ذاته مؤاخذة مرتكبه تأديبياً ما يلم ينطو هذا الفعل على إخلال العامل بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها في هذا العمل .

كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً - مسايرة لنص المادة 456 إجراءات على أن القضاء الجنائي ز المختص بإثبات أو نفى المسئولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جريمة جنائية متى قضت في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي ، بما لا يجوز معه للمحكمة التأديبية وهى بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه باعتبار وجوب تقيدها بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي .

ومن حيث أنه وإن كان الثابت مما تقدم أن مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية لم يحل دون تقييد الحكم التأديبي بما أثبته الحكم الجنائي أو نفاه من أفعال تشكل جريمة جنائية وتشكل في ذات الوقت جريمة تأديبية ، إلا أن هذا القيد على الحكم التأديبي رهين بأن يكون الحكم الجنائي سابقاً على الحكم التأديبي دون أن يتعدى الأمر الى وجوب أن ينظر الحكم التأديبي ما عساه أن يصدر من حكم جنائي في شأن ثبوت أو نفى واقعة متى كانت الواقعة تشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت باعتبار أن ضمانات القضاء التأديبي والقضاء الجنائي واحدة وبما لا يجوز معه أن يحوز الحكم الجنائي حجية الأمر المقضي أمام القضاء الجنائي ذلك بالنسبة للوقائع التي تشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت ذلك أن سند حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني الواردة بالمادة 756 إجراءات هو - كما جاء بأحكام محكمة النقض - حجم الضمانات التي قررها المشرع في الدعاوى الجنائية ابتغاء الوصول الى الحقيقة فيها .

ومن حيث أنه لما تقدم فإنه لا يجوز للقضاء التأديبي أن ينتظر حكم القضاء الجمائي فيما يعرض عليه من دعاوى تأديبية بشأن وقائع تشكيل جريمة جنائية وجريمة تأديبية بدعوى أن الفعل المكون للجريمتين واحدة وأنه مقيد في ثبوت هذا الفعل أو نفيه بالحكم الجنائي باعتبار أن في ذلك تقليلاً من دور القضاء التأديبية دون مقتضى هذا ما لم يكن موضوع الجريمة التأديبية ذاتها هو ثبوت ارتكاب العامل من عدمه لجريمة جنائية خارج نطاق الوظيفة تؤثر في اعتبار تلك الوظيفة .

ومن حيث أنه لما تقدم ، وكان من غير الثابت من الأوراق أن ما قرره الطاعنون من أن النيابة العامة قد سبق وأن حققت فيه وتم حفظه بتاريخ 1991/1/31 هو عين المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم 81 لسنة 35ق ، فمن ثم فإنه لا تثريب على الحكم التأديبي الطعين فيما قضى به من إحالة أوراق الدعوى للنيابة العامة المختصة لإعمال شئونها فيما انطوت عليه من جرائم جنائية ودون إلزام بأن يتحقق الحكم من ثبوت هذه الجرائم من عدمه وإلا كان في ذلك مصادرة على ما هو مطلوب أن يحقق فيه وبما يتعين معه رفض الطعن في هذا الخصوص .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم 81 لسنة 35 وإن كان من المحتمل أن تشكل أكثر من جريمة جنائية إلا أن وقائع المخالفات فيها ثبوتاً وعدماً لا يرتهن من قريب أو بعيد بثبوتها جنائياً من عدمه بما لا يوجب معه لوقف الدعوى التأديبية انتظاراً للفصل فيما عساه أن يكون من محاكمة جنائية وبما يعيب الحكم الطعن فيما قضى به في هذا الخصوص بعيب الخطأ في تطبيق القانون وهو ما يوجب إلغاء الحكم وإعادة الدعوى للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا للفصل فيها مجدداً من هيئة أخرى " (الطعن رقم 4020 لسنة 40ق عليا جلسة 1997/3/22)

العقـوبـة التأديبيـــة :

تنص المادة (78) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " كل عامل يخرج علي مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن أى إخلال بواجبات الوظيفة يشكل جريمة تأديبية سواء تقع بفعل إيجابي أو سلبي – القيام بالفعل أو الامتناع عنه والمعروف أن أى جريمة تستلزم عقاب مناسب .

إن أن أنظمة العاملين المتعاقبة قد سارت على أسلوب واحد في تحديد الجريمة التأديبية وذلك بوصفها فأوصاف عامة دون تحديد للأفعال المؤثمة فكان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال غير المحددة لذا فقد خلت أنظمة العاملين من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفاً إلا في حالة النص الصريح . كما في اللوائح التي تربط بين الأفعال الآثمة والجزاءات المقررة لكل فعل .

فكان على المشرع التأديبي أن يأخذ في العقوبة بنظام القائمة أى بوضع قائمة للجزاءات والعقوبات لتختار السلطة التأديبية ما يتناسب مع المخالفة من هذه القائمة دون أن تتعداها أو تبتدع غيرها ، ولا شك أن تحديد العقوبة المناسبة يستلزم بالضرورة تحديد مدى جسامة الفعل التي نجمت عنه وكذلك الركن المعنوي المصاحب لارتكاب الفعل . (المستشار / ممدوح طنطاوي في الدعوى التأديبية).

ويتضح مما سبق أن السلطة التأديبية لا يجوز لها توقيع عقوبة غير منصوص عليها في القانون وإلا كانت هذه العقوبة باطلة كما لا يجوز لها أن تبتدع عقوبة جديدة حتى ولو كان ذلك عن طريق القياس على العقوبات التي حددها المشرع الأمر الذي يستوجب شرعية العقوبة التأديبية.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن السلطة التأديبية وهى في سبيل مؤاخذة المتهم عما يثبت في حقه من اتهام ينبغي أن تجازيه بإحدى العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/10/22 في الطعن رقم 3101 لسنة 31ق عليا) وبأنه " لا يجوز أن توقع على الموظف عفوية من تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص في القانون إذ إن الجزاء الإداري بشأنه شأن الجزاء لا يوقع بغير نص وترتيباً على ذلك فإن عقوبة خفض الدرجة إذا وقعت على موظف من الدرجة الثانية وكان من نتيجتها نقل هذا الموظف من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين تكون مخالفة للقانون ويتعين إلغاؤها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/3/12 في الطعن رقم 163 لسنة 6ق عليا).

ويستوجب تطبيق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية ألا يعاقب الموظف المخطئ عن فعله مرتين ، وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها " إنه بمجرد توقيع جزاء تأديبي على الموظف عن فعل ارتكبه فإنه لا وده لتوقيع جزاء آخر بعد ذلك غي نفس الفعل ، كما لا يجوز محاكمة الموظف تأديبياً عن تهمة جوزى من أجلها إدارياً وأساس ذلك أنه من الأصول المسلمة في القوانين الجزائية ومن البداهات التي تقتضيها العدالة الطبيعية عدم جواز المعاقبة عن الذنب الإداري الواحد مرتين فالجزاء التأديبي الذي وقع أولاً أياً كانت طبيعته تجب ما عداه مادام قد وقع طبقاً للأوضاع القانونية الصحيحة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/1/12 في الطعن رقم 1330 لسنة 75ق عليا).

فيتضح إذاً عدم جواز معاقبة الموظف على الذنب الإداري الواحد مرتين ، لكن يجوز معاقبته إذا قام بالفعل الواحد أكثر من مرة إذا استمر في ارتكابه رغم توقيع الجزاء الأول عليه . كذلك إذا تمت مجازاة الموظف تأديبياً ثم ألغى القرار أو الحكم التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة لعيب في الشكل أو الاختصاص فإن ذلك لا يمنع من معاقبة الموظف مرة أخرى عن ذات الأفعال .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه يبين من ذلك أن رئيس مجلس إدارة الشركة بوصفه السلطة التأديبية قد استنفذت سلطتها التأديبية في تقدير المخالفة المنسوبة للطاعن من الجزاء الملائم عنها قبل أن تنوي النيابة الإدارية التحقيق مع الطاعن إذ يجوز للشركة أن تقرر مجازاته تأديبياً دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي لاختلاف الغاية من الجزاء في المجالين التأديبي والجنائي فهو في الأول مقرر لحماية الوظيفة ، أما في الثاني فهو قصاص من المجرم لحماية المجتمع ومادامت النيابة الإدارية لم تكن قد تولت التحقيق عن تلك الواقعة التي جوزى من أجلها إذا الثابت أنه فور مجازاة الطاعن بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة بتاريخ 1988/4/21 بينما تولت النيابة الإدارية التحقيق بشأنها بناء على ما طلبته النيابة العامة بكتابها رقم 4588 بتاريخ 1988/5/9 وليس بناء على طلب الشركة كما ذهبت إلى ذلك النيابة الإدارية في عرض دفاعها في الطعن الماثل ومن ثم فإنه ما كان يجوز قانوناً إقامة الدعوى التأديبية ضد الطاعن بعد ذلك عن ذات الواقعة التي سبق أن جوزى عنها ولا يغير من ذلك أن تكون الشركة قد قررت سحب هذا الجزاء بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها مادامت السلطة التأديبية الرئاسية قد استنفذت سلطتها التأديبية على النحو السالف البيان

إذ لا يبيح هذا السحب أى أثر يصحح بطلان رفع الدعوى التأديبية الصادر فيها الحكم المطعون فيه ويحقق للطاعن في هذه الحالة أن يدفع أمام المحكمة التأديبية بعدم نظرها لسابقة مجازاته عن ذات المخالفة التي أحيل بشأنها إلى المحاكمة التأديبية ولا يسقط حقه في إبداء هذا الدفع أن تكون السلطة التأديبية الرئاسية قد قامت بسحب الجزاء المشار إليه بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها إذ يحق له أن يوجه طعنه عندئذ هذا القرار الساحب للجزاء باعتباره غير مشروع ولا يرتب أى أثر على الدعوى التأديبية وذلك عن طريق إبداء هذا الدفع لأنه من الأصول المسلمة التي تقتضيها العدالة الطبيعية أنه لا يجوز المحاكمة التأديبية عن مخالفة سبق أن جوزى عنها العامل تأديبياً إعمالاً لمبدأ عدم جواز معاقبة العامل عن الذنب التأديبي الواحد مرتين " (الطعن رقم 4563 لسنة 35ق عليا جلسة 1991/3/26).

فالمبدأ المستقر عليه إذاً هو عدم جواز معاقبة الموظف عن الذنب الإداري الواحد أكثر من مرة . لكن يستثنى من ذلك أنه يجوز معاقبته على الذنب الإداري إذا استمر في ارتكابه أكثر من مرة رغم توقيع الجزاء الأول عليه .

ولا ينصرف خطر التعدد إلا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأصلية لذلك يجوز الجمع بين العقوبة الأصلية وعقوبة أخرى تبعية ، كما أباح المشرع تعدد الجزاءات على أن ينص عليها صراحة كالجمع بين عقوبة خفض المرتب والدرجة معاً .

وأخيراً يجب التنويه إلى أنه لا يترتب على تعدد المخالفات في دعوى واحدة تعدد الجزاءات لأن الأصل العام لتعدد المخالفات يكمن في إخلال الموظف بواجبات الوظيفة . الأمر الذي يستلزم اختيار عقوبة واحدة تتناسب مع تعدد المخالفات .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لما كان ذلك ، وكان الثابت أن قرار مجلس التأديبي المطعون فيه تضمن مجازاة الطاعنة عن المخالفتين المنسوبتين إليها ، وقرر جزاء مستقل لكل مخالفة على حدة بينما الصحيح في القانون هو اختيار جزاء مناسب للواقعتين معاً ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يوجب إلغاؤه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1992/11/7 في الطعن رقم 259 لسنة 32ق عليا).

حدود تجاوز المشروعية :

ومن حيث أن الفعل الذي أدين الطاعن بسببه بتخفيض راتبه بمقدار علاوة قد انطوى على إخلال بواجبات الوظيفة بصفته رئيساً للمتعدى عليه وقد بلغ هذا الإخلال الحد الذي اكتسب فيه مسلكه الوصف الجنائي المؤثم بقانون العقوبات مما نتج عنه إدانته جنائياً وتأديبياً ومجازاته بالعقوبة المطعون فيها

ومن حيث إن القول بالغلو في تقدير الجزاء لا يتأتى إلا إذا وصلت العقوبة في شدتها إلى الحد الذي ينتج عنه تجاوز المشروعية بحيث يبدو التفاوت الجسيم بين الذنب الإداري والعقوبة الموقعة أما رقابة المشروعية فلا تمتد إلى التقدير في تحديد الجزاء والذي يمكن أن يتفاوت بشكل طبيعي بين فعل وآخر . (الطعن رقم 1810 لسنة 34ق عليا جلسة 1994/12/31 غير منشور).

السلطة التقديرية :

ومن حيث أن تقدير الجزاء في المجال التأديبي متروك إلى مدى بعيد لمن يملك توقيع العقاب التأديبي سواء كان الرئيس الإداري أو مجلس التأديب أو المحكمة التأديبية غير أن هذه السلطة تجد حدها عند قيد عدم جواز إساءة استعمال السلطة التي تبدو عند ظهور عدم تناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الموقع عنها وهو ما يعبر عنه بالغلو في تقدير الجزاء الذي يصم الإجراء التأديبي بعدم المشروعية ويجعله واجب الإلغاء .

ومن حيث أن التناسب بين المخالفة التأديبية وبيم الجزاءات التي ينتج عنها إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة وفقاً للظروف والملابسات المكونة لأبعادها ومؤدى ذلك أن جسامة الفعل المادي المشكل للمخالفة التأديبية إنما يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لارتكابه بحيث تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو عدم تبصر بتلك القائمة على عمد والهادفة الى غاية غير مشروعة إذ لا شك أن الأولى أقل جسامة من الثانية وهذا ما يجب أن يدخل في تقدير من يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي على ضوء ما يستخلص استخلاصاً سائغاً من جماع أوراق الموضوع . (الطعن رقم 1205 لسنة 40ق عليا جلسة 1997/11/15).

تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً :

لما كانت العقوبة التأديبية تجد مصدرها في القانون مباشرة فهو الذي يحددها فإنه يترتب على ذلك إعمال التفسير الضيق في تفسير وتطبيق العقوبة فتلتزم السلطة التأديبية بالعقوبة المنصوص عليها في القانون المنفذ وقت ممارسة اختصاصها التأديبي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث إن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية بسبب أنها قيد على الحريات فكذلك العقوبات التأديبية هى قيد على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها القوانين واللوائح فلا محل لإعمال أدوات القياس والاستنباط ولو جاز ذلك فلا يوجد حد يمكن الوقوف عنده ..." (كم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/5/19 مجموعة أحكام السنة 7 ص879) وبأنه " من المسلم به أن الأحكام الخاصة بالتأديب يتعين تفسيرها تفسيراً ضيقاً فلا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1998/3/26 في الطعن رقم 3008 لسنة 33ق)

كذلك أشارت محكمة القضاء الإداري الى عدم جواز التوسع في التفسير للنصوص العقابية أو القياس عليها وذلك بقولها " لما كان اعتقال الموظف يعتبر من الأعذار المبررة التي ترقى الى مرتبة القوى القاهرة في مجال منعه من الحضور الى مقر عمله وأنه لا محل لترتيب الوقف على الاعتقال قياساً على الحبس الاحتياطي أو الحبس تنفيذاً لحكم جنائي لأن الوقف استثناء من القواعد العامة ولا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه " (مجموعة أحكام القضاء الإداري في ثلاث سنوات 1966-1969 ص361).

آثار الحكم التأديبي :

لا ترتب العقوبة التأديبية ثمة آثار إلا من تاريخ صدورها وبالنسبة للمستقبل فقط ولا ترتد الى الماضي بحيث لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع عقوبة تأديبية من تاريخ ارتكاب المخالفة مهما كانت جسامتها أو خطورتها ، بل وحتى في الحالات التي يلغى فيها الجزاء لعيب في الشكل فإن إعادة توقيع الجزاء من جديد تصحيحاً للعيب لا يمكن أن يتم بأثر رجعي . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " حكم المحكمة التأديبية بتوقيع الجزاء التأديبي يرتد أثره الى تاريخ ارتكاب المحكوم عليه للمخالفة التأديبية ويسري ذلك عل ما توقعه المحكمة الإدارية العليا من عقوبات تأديبية على العاملين إذا ما انتهت الى إلغاء حكم المحكمة التأديبية وتوقيع عقوبة أخرى لأنها في هذه الحالة تحل محل المحكمة التأديبية في توقيع العقوبة " (الطعن رقم 1156 لسنة 33ق عليا جلسة 1989/6/24)

ويلاحظ أنه قد تقع الجريمة في ظل قانون معين ، ثم وأثناء المحكمة يصدر قانون آخر ، وأياً ما كان الخلاف فإن القاعدة هى تطبيق الأثر الفوري للقانون ، ومن ثم لا مجال لإعمال القانون الأصلح للمتهم وهو مسلك المحكمة الإدارية العليا رغم ذلك فإنها قد عدلت في وقت لاحق الى رجعية القانون الأصلح للموظف المتهم حيث قضت " .....بإلزام السلطة التأديبية رئاسية كانت أو قضائية بتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً وقت وقوع الفعل التأديبي الذي يجازى من أجله العامل وعدم تطبيق أيى عقوبة تأديبية لاحقة على تاريخ وقوع الجريمة التأديبية ما لم تكن العقوبة أصلح للموظف المتهم أو كانت حالته الوظيفية قد تغيرت عند الحكم على نحو يستحيل معه توقيع العقوبة النافذة قانوناً وقت وقوع الجريمة التأديبية وذلك استثناءً من مبدأ عدم رجعية القوانين.

مفاد ذلك أن المبدأ الأساسي في تطبيق القوانين التأديبية هو عدم الرجعية لكن يستثنى من ذلك حالتين :

الأولى : إذا كان القانون التأديبي الصادر أصلح للمتهم بحيث يلغى العقوبة التأديبية أو يخفف من شدتها .

الثانية : أن يتغير المركز الوظيفي للموظف المخطئ على نحو يستحيل معه توقيع العقوبة المقررة على فعله وقت ارتكابه الجريمة التأديبية .

إلا أنه قد يتم رجعية الجزاء التأديبي وفقاً لمص القانون – لتكون الحالات المستثناة ثلاث – كما هو الحال في المادة 100 من القانون رقم 47 لسنة 1978 والتي تقضي بأنه " إذا حكم على العامل بالإحالة الى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه " .

فالجزاء التأديبي في هذه الحالة يطبق بأثر رجعي من تاريخ الوقف عن العمل وليس من تاريخ صدور الجزاء .

أنواع العقوبات التأديبية :

وضع المشرع قائمة بالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعهما على العاملين المدنيين ، وكذا على العاملين بالقطاع وقد ورد النص على هذه القائمة بالمادة 80 من القانون رقم 47 لسنة 1978 ، وبالمادة 82 من القانون رقم 48 لسنة 1978 ، وذلك على النحو التالي :

فتنص المادة (80) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هى :

الإنذار

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

خفض الأجر في حدود علاوة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان قبل الترقية .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

التنبيه .

اللوم .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

فقد عدد المشرع في هذه المادة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وهى على سبيل الحصر وقد بدأ المشرع بأخف هذه الجزاءات وانتهى بأشدها وهى الفصل من الخدمة .

وسنتناول هذه العقوبات بشيء من التفصيل على النحو التالي :

عقوبة التنبيه : والمقصود بها لفت نظر الموظف الى الخطأ الذي ارتكبه أثناء مباشرة عمله وهى أخف العقوبات التأديبية .

الإنذار : وهو أقل الجزاءات أثر على المركز الوظيفي فليس له أثر تبعي سواء فيما يتعلق بالعلاوات أو الترقيات .

عقوبة اللوم : وهى أشد من عقوبة التنبيه والإنذار لأن بها تعنيف للموظف على سلوكه الخاطئ خلال قيامه بعمله الوظيفي .

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز شهرين : وهو من الجزاءات المالية حيث رحم الموظف من صرف العلاوات لمدة ثلاثة شهور من تاريخ استحقاق صرفها على أن تصرف له بعد انقضاء المدة دون حاجة إلى إجراءات جديدة .

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة : لقد نصت قوانين الوظيفة جميعها على تلك العقوبة وأوردتها بعد عقوبة الإنذار ، إلا أنها اشترطت في توقيعها ما يلي :

أ) ألا تزيد مدة الخصم عن شهرين في السنة .

ب) ألا يزيد الخصم عن ربع المرتب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً بحيث يصرف الموظف نصف راتبه فقط .

فقد قضى بأن " توقيع جزاء على العامل بخصم عشرة أيام من راتبه – تظلم العامل من القرار – استجابت جهة الإدارة جزئيا وقامت بتعديل القرار المطعون فيه بتخفيض الجزاء الموقع على العامل الى خمسة أيام فقط – الطعن في القرار الأصلي ينصرف بالضرورة الى القرار المعدل له – أساس ذلك – القرار المعدل الصادر في شأن نفس الشخص ولذات الأسباب التي صدر بناء عليها القرار الأصلي – ليس للقرار المعدل أثر سوى تعديل جزاء الخصم بتخفيضه – لا يعتبر القرار الأخير مستقلا عن القرار الأصلي المطعون فيه – نتيجة ذلك لا يتطلب التظلم منه مراعاة مواعيد الطعن فيه بالإلغاء على استقلال " (الطعن رقم 1872 لسنة 29ق جلسة 1991/4/13)

وقد أفتى أيضا بأن " جزاء الخصم من الراتب يجب ألا يوقع بأثر رجعي كما أن الحرمان من العلاوة لا يرد إلا على أمر مستقبل فإن تنفيذ هذا الجزاء إنما تنصرف الى علاوة دورية تستحق بعد توقيعه اندمجت وصارت جزءا من الأجر وأضحت جزءا لا ينفصم عنه " (فتوى رقم 1327/4/86 جلسة 1997/3/2 فتوى الجمعية العمومية)

الحرمان من نصف العلاوة : هذا الجزاء بعني خصم جزء من أجر العامل بصفة دائمة طوال حياته الوظيفية .

فقد أفتى بأن " جزاء الخصم من العلاوة الدورية – تنفيذ هذا الجزاء ينصرف أثره الى علاوة دورية بعد توقيعه دون أية علاوة سابقة استحقت من قبل واندمجت في الأجر وأصبحت جزءا لا ينفصم عنه – لا يجوز النظر في ترقية العامل خلال مدة الحرمان محسوبة من تاريخ توقيعه " (فتوى ملف رقم 1327/4/86 جلسة 1997/2/5).

خفض الأجر في حدود علاوة : كانت قوانين العاملين المدنيين بالدولة السابقة على القانون الحالي تنص على خفض الأجر بصفة مطلقة ، ولم تحدد نسبة هذا التخفيض أو مدته أو الحد الأدنى أو الأقصى المقرر لها حتى جاء القانون الحالي يحدد نسبة خفض الأجر بما لا يجاوز حدود علاوة فيجوز أن يكون الخفض في حدود نصف العلاوة أو ربعها .

جزاء الخفض من الوظيفة الى الدرجة الأدنى مباشرة : وهو يعني نزول الموظف لدرجة أدنى من التي كان عليها مما ينعكس أثره على وضعه الوظيفي من حيث الاختصاصات وفرص الترقية والعلاوات الدورية لكنه يظل محتفظاً براتبه الذي كان يتقاضاه قبل أن يخفض الى درجة أدنى .

وقد قضى بأن " توقيع جزاء الخفض من الراتب للدرجة الأدنى مباشرة لما ارتكبه من عدم استقامة ونزاهة في عمله وما أسفر عنه من استيلاؤه على مبالغ كان يجب أصلا أن تدخل في أموال المؤسسة بما أفقده الأمانة – تناسب هذا الجزاء مع نوع المخالفة .

(الطعن رقم 2070 لسنة 39ق جلسة 1997/9/4) وبأنه " ثبوت أن المحال كان يشغل وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية – وهى أدنى الدرجات – صدور عقوبة الخفض الى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة – ينطوي على خفض الكادر الوظيفي والمجموعة النوعية الى كادر أدنى ومجموعة نوعية أدنى وهى عقوبة لم ترد ضمن العقوبات الواردة على سبيل الحصر " (الطعن رقم 139 لسنة 34ق جلسة 1995/12/9)

وتجدر الإشارة الى أن توقيع عقوبة خفض الدرجة تفترض أن تكون هناك درجة أدنى من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف المخطئ وقت توقيع الجزاء التأديبي ، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا " ببطلان القرار الصادر بتوقيع عقوبة خفض الدرجة على موظف في الدرجة الثامنة لأن من نتيجتها تنزيله الى الدرجة التاسعة الواردة في نظام الموظفين المؤقتين ، أى أن نقل الموظف من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين ، فإن هذه العقوبة لم يرد بها نص " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/3/13 مجموعة أحكام العليا ، الجزء الرابع ، ص3952)

وفي مجال تطبيق جزاء الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يكون في ذات المجموعة النوعية التي يشغل الموظف إحدى وظائفها – لا يجوز أن يترتب على توقيع هذا الجزاء تنزيل الموظف من المجموعة النوعية التي يشغل الموظف إحدى وظائفها الى مجموعة نوعية أخرى مستقلة عنها أساس ذلك أن أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة بنيت على أسس موضوعية تعتد بالوظيفة بمدلولها السليم كمجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات يلزم القيام بها توافر اشتراطات معينة في شاغلها تتفق مع نوعها وأهميتها والهدف منها . أثر ذلك . أن كل مجموعة نوعية تعتبر وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب . (الطعن رقم 141 لسنة 28ق عليا جلسة 19/3/1)

الخفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية : تحتوي هذه العقوبة على العقوبتين السابقتين عليها 4 ، 5 لأنها تنطوي على خفض الدرجة التي يشغلها الى الدرجة الأدنى بالإضافة الى خفض الأجر ، الأمر الذي يجعل من هذه العقوبة أنها تحتل المرتبة الأعلى في قسوتها ضمن العقوبات المالية المشار إليها سلفاً .

وفي ظل نص البند السابع من المادة 48 من نظام العاملين بالقطاع العام رقم 61 لسنة 1971 قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "توقيع المحكمة التأديبية الجزاء المنصوص عليه في هذا البند وهو جزاء خفض المرتب والوظيفة معاً على الطاعن لما نسب إليه لا ينطوي على توقيع عقوبتين تأديبيتين عن المخالفة الواحدة وإنما هو إيقاع لجزاء واحد منصوص عليه قانوناً " (الطعن رقم 416 لسنة 24ق جلسة 1985/11/19).

(10) عقوبة الإحالة للمعاش : هذه العقوبة قد نص عليها القانون رقم 46 لسنة 1964 ضمن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين المدنيين إلا أنها مقصورة على كبار الموظفين – من شاغلي الوظائف العليا – إلا أن القانون الحالي رقم 47 لسنة 1978 قد نص على هذه العقوبات وأخضع لها جميع العاملين بالدولة على اختلاف درجاتهم الوظيفية .

وننوه الى أن هذه العقوبة لا توقع من قبل السلطة التأديبية وإنما عن طريق المحكمة التأديبية .

وقد قضى بأن " ثبوت قيام الطاعن وهى مدرسة بضرب إحدى التلميذات ولإصابتها في عينها اليسرى مما ترتب عليه فقد إبصارها تماما ومجازاتها بالإحالة الى المعاش ليس فيه ثمة مغالاة لجسامة وفداحة الفعل الذي ارتكبته . (الطعن رقم 959 لسنة 37ق جلسة 1995/12/2) وبأنه " إهمال الطاعنة في الإشراف على أعمال مرءوسيها لا تعدو أن يكون إهمالا جسيما في الإشراف والمتابعة كما أن مجازاتها بعقوبة الإحالة الى المعاش لا يتناسب مع المخالفات المنسوبة إليهما . (الطعن رقم 1707 لسنة 36ق جلسة 1993/4/27) وبأنه " أن جزاء الإحالة الى المعاش هو من أعلى وأشد الجزاءات قسوة – لا يلجأ إليه إلا عند وجود خطأ جسيم ثابت في حق العامل " (الطعون أرقام 3809 ، 3808 ، 2603 لسنة 40ق جلسة 1995/12/30)

(11) عقوبة الفصل من الخدمة : وهى أشد العقوبات التأديبية ويلجأ إليها حين لا يكون هناك مفر من استبعاد العامل المتهم من الجهاز الوظيفي لسوء سلوكه وكثرة أخطاءه .

وقد قضى بأن " من الواجب تناسب الجزاء مع الذنب الإداري أن يكون الجزاء التأديبي عادلا خاليا من الإشراف في الشدة أو الإمعان في استعمال الرأفة – جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت حالة مرتكب المخالفة خطيرة لا يرجى تحسينها وميئوسا منها – كما أنه لا يجوز العقاب على الفعل الواحد مرتين " (الطعن رقم 2675 لسنة 44ق جلسة 2001/5/12)

وهناك ما يسمى بالعقوبات المقنعة ، حيث إن سلطة التأديب قد تستغرق وقتاً طويلاً وإجراءات معقدة لاختيار عقوبة من بين العقوبات الواردة بقائمة العقوبات التأديبية ، الأمر الذي يجعل الإدارة تلجأ لاستخدام العقوبات التأديبية المقنعة والتي عرفتها المحكمة الإدارية العليا بقولها " لا يلزم لكى يعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة ، وإلا لكان جزاء تأديبي صريح ، وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت الى عقاب الموظف ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فانحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1956/6/23 مجموعة أحكام السنة الأولى ص924).

ومن أكثر العقوبات التأديبية المقنعة شيوعاً ما يلي :

1- النقل المكاني أو النوعي : ولقد جرى قضاء محكمة القضاء الإداري على التصدي لقرارات النقل المكاني أو النوعي إذا ما أرادت الإدارة تضمنيها عقوبة مقنعة حيث قضت بأنه " .... حتى إذا خرج النقل عن هذا المحيط وتباعد عن هذا الهدف القويم (صالح المرفق) ودلت الظروف والملابسات على أنه ينطوي على عقوبة تأديبية يصير في الواقع من الأمر جزاء لم ينص عليه القانون ، ويكون والحالة هذه معيباً غير قائم على سبب صحيح وواقعة مخالفة للقانون " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة 1953/1/26 مجموعة أحكام السنة السابعة ص371) وبأنه . مادام هذا النقل جائز قانوناً كأن لم يكن الموظف ممن لا يجوز عزلهم أو نقلهم بنص القانون أو لم يكن النقل في حقيقته جزاءاً تأديبياً مقنعاً ينضج بعدم الرضا والسخط عليه ،

ويحمل في طياته تنزيلاً في الوظيفة أو في الدرجة أو أى جزاء آخر مما لا يجوز توقيعه على الموظف إلا لذنب اقترفه ، وبعد اتباع الإجراءات التي قد يستوجبها القانون وظروف الحال وملابساته " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة 1953/2/11 مجموعة أحكام السنة السابعة ص469).

ولقد أكدت محكمة القضاء الإداري على أن قرار النقل يعد قرار تأديبي إذا صدر دون ثمة مصلحة عامة وكان سبب صدوره هو التشفي والانتقام من الموظف . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1953/4/16 مجموعة أحكام السمة الباعة ص923) وبأنه " إذا صاحب قرار النقل قرار تأديبي آخر فإن براءة الموظف من القرار التأديبي تلغى بالتبعية قرار النقل " (حكم القضاء الإداري بجلسة 1954/12/20 مجموعة أحكام السنة التابعة ص151).

2- تقدير كفاية الموظف : تنص الفقرة الأولى من المادة 28 من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل كفاية الأداء الواجب تحقيق بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها " .

يلاحظ أن المشرع قد أخضع العاملين حتى مستوى معين الى نظام تقارير الكفاية .

ولقد أكدت المحكمة الإدارية على أنه " لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير كفاية المدعى في شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم وإسرافه دون مبرر في التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء. ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى قد ترتب عليه إقامة الدعوى التأديبية ضده وصدور حكم بإدانته. إن الأمر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعدو أن يكون إعمالاً لسلطة اللجنة في تخفيض درجة كفايته في تقريه السنوي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/12/30 مجموعة أحكام السنة العاشرة ص262).

كما أشارت هذه المحكمة الى أنه " ما كان يجوز تخفيض درجة كفاية الموظف لأسباب خارجة عن حدود وظيفته التي يشغلها ويؤدي عملها فعلاً ، ولا يصح قانوناً أن تبني التقديرات على أساس خارج النطاق وبالتالي يكون التخفيض قد بنى على أسباب غير مستساغة قانوناً الأمر الذي يجعل التقرير مخالفاً للقانون " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/12/19 مجموعة أحكام السنة العاشرة ص237).

وبأنه " يصبح تخفيض درجة تقرير الكفاية بمثابة عقوبة مقنعة إذا لم يقم التخفيض على أساس سليم وإذ كشفت الظروف عن أن الغرض الأساسي من منح العامل تقديراً دون ما يستحقه فعلاً مجرد العقاب أو النكاية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/5/6 مجموعة أحكام السنة السابعة ، ص846).

3- الوقف عن العمل : والوقف عن العمل إما أن يكون عقوبة تأديبية توقعها السلطة التأديبية أو يكون لصالح التحقيق ويقصد به الوقف الاحتياطي والذي توقعه سلطة التحقيق أو أن يكون بقوة القانون نتيجة لحبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لعقوبة جنائية .

والوقف كعقوبة مقنعة قاصر على الوقف كعقوبة تأديبية فإذا كانت القوانين أقرت مثل هذه العقوبة ضمن قائمة العقوبات التأديبية التي تملك جهة الإدارة توقيعها على الموظف المخالف فإن المحكمة الإدارية العليا قد أقرت ذات العقوبة بقولها " إن المشرع نظم أحكام الوظيفة العامة تنظيماً شاملاً واجه به كافة المواقف التي قد تصادفها جهة الإدارة في علاقتها بموظفيها بما يكفل لتلك الجهة – باعتبارها المهيمنة على المرافق العامة – تحمل مسئوليتها نحو ضمان سير تلك المرافق بانتظام واطراد فهى تختص بسائر شئونهم الوظيفية من تعيين وترقية ومنح علاوات ولها أن تقرر فصلهم من الخدمة سواء بالطريق التأديبي أو بالطريق غير التأديبي ، كما يجوز لها أحالتهم الى الاستيداع بسبب حالتهم الصحية أو لدواعى المصلحة العامة ولها وقفهم عن العمل ما يستتبعه الوقف من الحرمان من المرتب كله أو بعضه " ،

كما أوضحت هذه المحكمة شرط تطبيق عقوبة الوقف عن العمل بقولها "ووفقاً للتنظيم الذي وضعه المشرع بالنسبة الى الوقف عن العمل فلا يجوز أن يوقع على الموظف كعقوبة تأديبية إلا بموجب حكم من المحكمة التأديبية المختصة (م84) .

4- فصل العامل بغير مبرر مقبول : قد تلجأ الإدارة الى التخلص من شاغلي بعض الوظائف عن طريق التظاهر بإلغاء الوظيفة ذاتها أو بالادعاء بأن الموظف زائد عن حاجة العمل ، ولقد تصدت أحكام محاكم مجلس الدولة لمثل هذه الطريقة التي تحوي في طياتها أشد أنواع العقوبات التأديبية ، فمثلاً قضت محكمة القضاء الإداري بأنه " لا يجوز فصل الموظف لإلغاء الوظيفة إلا إذا كان الإلغاء حقيقياً وتقتضيه المصلحة العامة .... فإذا ثبت من وقائع الدعوى أن إلغاء الوظيفة لم يكن حقيقة اقتضتها المصلحة العامة ونظراً لأن القرار الإداري يجب أن يكون مستنداً في الواقع الى سبب صحيح وأن يكون في حدود مقتضيات الصالح العام ، فإذا ما جاوزت الإدارة هذا الحد وتنكبت هذه الغاية وفصلت الموظف بدوافع أخرى لا تمت الى المصلحة العامة بصلة كان قرارها منطوياً على الانحراف مشوباً بعيب إساءة السلطة " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1955/4/7 مجموعة أححكام السنة التاسعة ص402).

ولقد أيدت المحكمة الإدارية العليا هذا الحكم حيث قضت بأن " فصل الموظف نتيجة لإلغاء الوظيفة مشروط بأن يكون ثمة إلغاء حقيقي للوظيفة التي كان يشغلها الموظف فإذا كان ما تم لا يعدو أن يكون تعديلاً في نظامها القانوني أو المالي مع الإبقاء عليها ، فلا ينهض ذلك إلغاء حقيقي للوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب لأن المعلول يدور مع علته وجوداً وعدماً " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1959/12/5 مجموعة أحكام السنة الخامسة ص79).

كما أجازت المحكمة الإدارية العليا لجهة الإدارة أن تصدر قرار بنقل الموظف من وظيفة الى أخرى بزعم أنه زائد عن حاجة العمل طالما كان القرار له سبب حقيقي غير المعلن عنه وهو ما أكدته بقولها " لا جناح على الجهة الإدارية إن هى أعلنت سبباً وهمياً للقرار الإداري الصادر بنقل المطعون ضده من السلك الدبلوماسي الى هيئة البريد هو كونه زائداً عن حاجة العمل بالوزارة إخفاءً للسبب الحقيقي وهو عدم صلاحيته ليتولى وظائف السلك الدبلوماسي ، مادامت تبتغي بذلك تحقيق مصلحة مشروعة للموظف المنقول تتمثل في حرصها على سمعة الوظيفة في الهيئة المنقول إليها ، حتى يبدأ فيها صفحة جديدة منبتة الصلة بماضيه في الوظيفة المنقول منها ، وعلى المحكمة أن تسلط رقابتها على السبب الحقيقي للقرار دون السبب الظاهر ، ولا يعد ذلك منها من قبيل إحلال سبب مكان لآخر ، لأن السب في الواقع من الأمر سبب واحد لم يتبدل وهو عدم الصلاحية لتولي وظائف السلك أما السبب الآخر هو كون المطعون ضده زائد عن حاجة الوزارة فلا يعدو أن يكون سبباً ظاهرياً أو صورياً للقرار الإداري قصدت الوزارة بإبرازه رعاية مصلحة الموظف المنقول " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1968/1/6 مجموعة أحكام السنة 13 ص383)

تنفيذ العقوبة التأديبية :

العقوبة التأديبية تقررها السلطات الرئاسية أو تحكم بها المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب وتستنفذ المحاكم ومجالس التأديب ولايتها بإصدار الحكم التأديبي فلا يجوز لها التصدي له مرة أخرى أما قرارات السلطات الرئاسة فإن هذه السلطات لا تفقد ولايتها بإصدار القرار ، لكنها تملك سحب القرار أو الرجوع فيه عند التظلم منه خلال المواعيد المحددة للتظلم أو الطعن .

فإذا لم تنفذ العقوبة على العامل المذنب لسبب أو لآخر فإنها لا تسقط وتبقى قائمة لأن الأصل في قرار السلطة التأديبية الرئاسية أنه لا ينقضي إلا بتمام تنفيذ أو بسحبه في الحالات التي يجوز فيها السحب والقرار التأديبي السليم بالجزاء لا يجوز سحبه .

أما إذا تم تنفيذ العقوبة فإن هذا التنفيذ يترتب عليه إعمال قواعد محو العقوبة التأديبية وهو ما يشبه نظام رد الاعتبار الجنائي .

أحوال تخفيف العقوبة وتشديدها :

(1) تخفيف العقوبة :

أجازت المادة (17) عقوبات للقاضي الحكم بعقوبة جنحة على واقعة كان مقرراً لها بحسب الأصل عقوبة جناية ، وقد استقر رأى محكمة النقض على أن الظروف المخففة لا تؤثر في طبيعة الواقعة .

الأعذار القانونية لتخفيف العقوبة :

عذر صغر السن : فقد قررت المادة (66) عقوبات النزول بعقوبة الجناية وتبديلها بعقوبة الجنحة بالنسبة للحدث الذي تزيد سنه على اثنتى عشرة سنة وتقل عن خمس عشرة سنة كاملة ، وهذا التخفيف مبني على اعتبار شخصي بحت هو سن المتهم ، ولا صلة له بجسامة ماديات الجريمة التي تظل على حالها على ما استقر عليه قضاء محكمة النقض .

عذر تجاوز حدود حق الدفاع الشرعي : قررت المادة (251) عقوبات عذراً قانونياً من يتجاوز بحسن نية حدود حق الدفاع الشرعي ، فأجازت للقاضي أن يحكم بعقوبة الجنحة حال كون الفعل جناية ، والعذر الجوازى للقاضي لا يغلب نوع الجريمة من جناية الى جنحة على ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض .

عذر استفزاز الزوج : قرت المادة (237) عقوبات عذراً قانونياً لمصلحة الزوج الذي يفاجئ زوجته متلبسة بالزنا ، حيث يعاقب بالحبس وهو عقوبة جنحة بدلاً من عقوبة الجناية للقتل العمل ، ويعاقب بالأشغال الشاقة أو السجن من ثلاث الى سبع سنوات بدلاً من عقوبة الجناية المقررة للضرب المفضي الى الموت ، وقد استقرت أحكام النقض على أن هذا هو القدر الوحيد الذي يقلب الجناية الى جنحة ، لأن النص وجوبي .

..... وهناك أسباب أخرى لتخفيف العقوبة منها ما يلي :

1- حسن النية : إذا كان حسن النية شأنه شأن البواعث لا ينفي المسئولية إلا أنه قد يكون سبباً في تخفيف الجزاء ، وهو ما أشارت إليه المحكمة التأديبية بقولها " إن حسن نية الموظف يشفع له في قدر الجزاء الذي يستأهله عن المخالفات المنسوبة إليه " (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة 1959/6/22 في الدعوى رقم 95 لسنة 1ق).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن الأوراق قد خلت مما يفيد سوء نية الطاعن بصدد المخالفات المنسوبة إليه ، أو أنه استهدف مصلحة مادية شخصية كما أن الأوراق تفيد بأن الطاعن من المتفوقين غي دراستهم حيث تخرج بتقدير امتياز وعين معيداً لتفوقه وامتيازه وحصل على الماجستير والدكتوراه في فترة وجيزة بتفوقه لكل ذبك يجب أن يوضع في الاعتبار عند تقدير الجزاء الذي يوقع عليه ، نظير اشتراكه في المخالفات سالفة الذكر في هذا الصدد وبمراعاة أن الطاعن في مسهل حياته الأكاديمية يسلك التدريس بالجامعة ... " (الطعن رقم 321 لسنة 35عليا جلسة 1993/11/27 غير منشور).

2- عدم توافر ركن العمد : يقتضي المنطق اختلاف الجزاء سواء الجنائي أو التأديبي بحسب توافر القصد ، أى التفرقة بين العقوبة عن جريمة عمدية وعن جريمة غير عمدية ، الأمر الذي يقتضي تخفيف العقوبة عن الجريمة غير العمدية .

3- البواعث : بالرغم من أن الباعث على المخالفة لا ينفي الخطأ الذي ارتكبه ولا يمنع من قيام الجريمة التأديبية ، إلا أنه يلعب دوراً في تخفيف العقوبة وفقاً لما استقر عليه أحكام المحكمة التأديبية بقولها " إن البواعث ليست ركناً في الجريمة – جنائية وتأديبية – كما لا يتمنع قيامها وإنما تكون البواعث أثرها في العقوبة تشديداً أو تخفيفاً " (حكم المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا الصادر بجلسة 1972/6/2 في القضية رقم 5 لسنة 14ق).

4- عدم الاستمرار في المخالفة : فيجب عند تقدير الجزاء الذي يتعين توقيعه على الموظف المخطئ أن تضع المحكمة في اعتبارها ما كان من مسارعة الموظف المتهم الى إنهاء علاقته بالعمل التجاري ومبادرته الى إيقاف آثار المخالفة بعدم الاستمرار فيها الأمر الذي يجعل تصرفه شفيعاً له في قدر العقاب . (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة 1959/6/22 في الدعوى رقم 91 لسنة 1ق).

5- نقاء صحيفة السوابق : فقد قضت المحكمة الإدارية العليا أنه " لما كان الثابت من الأوراق أن العامل المتهم قد أمضى في خدمة الهيئة حوالي أربعة عشر عاماً ولم يتبين من الأوراق أن جزاء ما قد وقع عليه خلال تلك المدة ، ومن ثم فإن أخذه بالشدة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبة المقررة عليه يخرج هذه العقوبة عن نطاق المشروعية . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/11/16 في الطعن رقم 107 لسنة 9ق عليا مجموعة أحكام السنة التاسعة ص52) وبأنه " نقاء صحيفة العامل مع طول مدة خدمته وحسن سلوكه طبقاً لتقاريره السنوية من شأنها أن تخفف من عقابه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/12/22 في الطعن رقم 1081 لسنة 8ق عليا ، مجموعة أحكام السنة الثامنة ص335).

6- الاعتراف : فاعتراف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه يستوجب استعمال الرأفة في مجازاته وذلك عند نظرها في دعوى تتلخص وقائعها في أن موظف استعمل في سفره الشخصي استمارات السفر الحكومية المخصصة للأغراض المصلحية ، وقد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله ، وأنه اضطر الى ذلك بسبب مرض شقيقته المفاجئ ولضيق ذات يده ، ولهذا فقد استعملت المحكمة معه الرأفة لتفسح له مجال التوبة وعدم العودة الى ذلك . (حكم التأديبية الصادر بجلسة 1959/10/27 في الدعوى رقم 51 لسنة 1ق).

7- حداثة العهد بالخدمة : قضت المحكمة التأديبية باستعمال الرأفة مع الموظف المخطئ لحداثته بالخدمة ولقلة خبرته ، وهو ما كانت المحكمة التأديبية قد قضت به من قبل بقولها أنه تلاحظ لها عند تقدير العقاب أن الأخطاء التي صدرت من المتهم مردها لحداثة عهده بالخدمة وعدم إلمامه بالتعليمات واللوائح فضلاً عن كثرة الأعمال التي نيطت به ولهذا فإن المحكمة تخفف له الجزاء .

8- عدم وقوع ضرر : إذا كان الضرر لا يعد كرناً في الجريمة التأديبية أو في المسئولية عنها إلا أن له أثره في تقدير العقوبة التأديبية تشديداً أو تخفيفاً ، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأن عدم حدوث نتائج ضارة من الفعل موضوع المخالفة الإدارية يكون له أثره في تخفيف الجزاء . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/6/22 في الطعن رقم 1321 لسنة 8ق عليا مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ص2201 ، وحكمها الصادر بجلسة 1978/5/6 في الطعن رقم 481 لسنة 18ق عليا)

9- الظروف العائلية : قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " وإن كانت الظروف العائلية لا تعدم مسئولية الموظف التأديبية إلا أنها تخفف منها متى تحققت المحكمة من صحتها . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1971/11/17 في الطعن رقم 445 لسنة 17ق ، مجموعة أحكام السنة 17 ص24).

وفي حكم حديث لها تقول " كما أن الثابت أن الطاعن قام بسداد جميع المبالغ المختلسة وأن لديه عائلة كبيرة يعولها وبالتالي فإن الجزاء المناسب لا يكون بالإغلاق الوظيفي إذ لا يحقق هذا الجزاء المحافظة على مستقبله الوظيفي .... ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق يكون جزاء الفصل مشوباً بالغلو في تقدير الجزاء " (الطعن رقم 3266 لسنة 41ق عليا جلسة 1996/2/24 غير منشور).

(2) تشديد العقوبة :

تشديد العقوبة إما أن يكون لظرف عيني أو لظرف شخصي ، فإذا كان التشديد في حدود النوع الأصلي للعقوبة فلا مشكلة ، أما الصعوبة فتكون حين يكون التشديد بتوقيع عقوبة جناية بدلاً من عقوبة الجنحة ، وسنتناول ظروف التشديد :

الظروف العينية المشددة : ومثالها الإكراه في السرقة ، واجتماع ظروف الليل والتعدد وحمل السلاح في السرقة ، ومن المتفق عليه أن الظروف العينية المشددة تؤثر في وصف الواقعة .

الظروف الشخصية المشددة : ومثالها صفة الطبيب أو القابلة أو الجراح أو الصيدلي في جريمة الإسقاط وصفة الموظف في الاختلاف ومن المتفق عليه أن هذه الظروف تقلب الواقعة من جنحة لأن تطبيق عقوبة الجناية وجوبي .

.... وهناك أسباب لتشديد العقوبة التأديبية ومنها ما يلي :

1- الاستمرار في المخالفة : قضت المحكمة التأديبية بأن استمرار العامل في مزاولة الأعمال التجارية بالمخالفة للقانون الذي يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ، وعلى الرغم من سابقة مجازاته عنها ، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة . (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة 1960/1/20 في الطعن رقم 28 لسنة 2ق).

2- العود : قضت محكمة القضاء الإداري بأنه تمت مجازاة شخص عن ذنب ما ثم لم يرتدع ، ثم عاد الى ارتكاب تلك المخالفة مرة أخرى ، فإنه يخضع لعقوبة أشد من العقوبة المقررة عن فعله بهدف تقويمه وازدجاره . (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة 1954/5/20 في الدعوى رقم 615 لسنة 6ق مجموعة أحكام القضاء الإداري في 15 عام ، الجزء الثاني ص2205).

3- وقوع الجريمة على مال عام : قضت المحكمة الإدارية العليا بأن كل إهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية يستأهل توقيع أشد الجزاء في الحدود والأوضاع التي رسمها القانون ، وهو ما أكدته ذات المحكمة في حكم آخر لها بقولها إن ما أسند للمتهم ينطوي على جريمة جنائية هى التزوير في محررات رسمية ومن شأنه أن يؤدي الى المساس بأموال الدولة ، كما أن قيمة ما ضاع من مال الدولة يعتبر كبيراً نسبياً ، ومن ثم فلا ترى المحكمة أن يستحق المتهم شيئاً من الرأفة ، بل ترى أن الفصل كان جزاء لما اقترفه ما إثم . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 1965/2/6 في الدعوى رقم 271 لسنة 10ق عليا).

4- تعلق المخالفة بالآداب العامة : أكدت المحكمة الإدارية العليا على تشديد العقوبة التأديبية إذا تعرضت المخالفة بالآداب العامة وأعراض الناس وذلك بقولها "بمراعاة خطورة الذنب من حيث مساس الفعل المكون له بحرمة الفضيلة والأخلاق وأعراض الناس مما يتنافى مع كرامة الوظيفة العامة وما ينبغي أن يتحلى به شاغلها ولاسيما في مرفق وثيق الاتصال بالجمهور من عفة في القول والفعل إزاء هذا الجمهور وأمانة على الأعراض والأرواح والأموال " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/6/29 في الطعن رقم 1343 لسنة 8ق عليا).

5- المخالفة المخلة بالأمانة والثقة : تشدد العقوبة على الموظف المخطئ إذا ارتكب مخالفة تحل بواجب الأمانة أو تزعزع الثقة بالمرفق الذي يعمل به وقد قضت المحكمة التأديبية بأن "إن ما اقترفه المتهم يعتبر من الكبائر بوصفه موظفاً عاماً فقد خان الأمانة المسلمة إليه بحكم وظيفته كفراز بريد واختلس ما سلم إليه بهذه الصفة ، الأمر الذي يهز الثقة في المرفق الذي يعمل به ويلحق أبلغ الضرر بالصالح العام والثقة العامة ، ومن ثم فإن المحكمة وهى في مجال تقدير العقوبة تأخذه بالشدة والجزاء الوفاق" (حكم المحكمة التأديبية ، دائرة المواصلات ، جلسة 1970/2/10 في الدعوى رقم 249 لسنة 11ق)

6- الاعتداء على الرئيس الأعلى : قضت المحكمة الإدارية العليا بتشديد العقوبة إذا تمثلن المخالفة في اعتداء العامل على رئيشه سواء بالقول أو بالفعل وطالما أن هذا الاعتداء ينطوي على إخلال جسيم بواجبات الوظيفة فضلاً عما ينطوي عليه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمل وهيبته مما ينعكس أثره على العمل انعكاساً يعوج بالضرر البليغ على الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة في الوحدات الإنتاجية حيث يتجمع العمل إذ تكون الحاجة الى الانضباط أكثر ضرورة واشد إلحاحاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1978/6/24 في الطعن رقم 20 لسنة 20ق عليا)

الإعفاء من العقاب :

هناك أعذار معقبة للعقاب حال ارتكاب الأفعال المجرمة وهذا الأعذار تسمى موانع العقاب وهى :

1- الإصابة بمرض عقلي : فالإصابة بمرض عقلي تعفى الموظف من العقاب عن المخالفة التي ارتكبها باعتبار أنه في مثل هذه الحالة لا تتصرف بإرادة حرة سليمة .

وقد نصت المادة (62) من قانون العقوبات على أنه " لا عقاب من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل إما لجنون أو عاهة في العقل .

وإما لغيبوبة ناشئة عن عقاقير مخدرة أياً كان نوعها إذا أخذها قهراً عنه أو بغير علم منه بها " .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إصابة الموظف بمرض عقلي تعفيه من العقاب عن تهمة الاختلاس متى كانت إصابة الموظف بمرض عقلي سبباً في ضياع الأموال التي سلمت إليه بأن يكون قد تصرف فيها دون وهى منه أو وقع تحت تأثير بعض الأشرار واستولوا عليها وهو فاقد الوعى " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/11/15 في الطعن رقم 969 لسنة 7ق عليا سابق الإشارة إليه)

2- الإصابة بمرض نفسي : فإصابة الموظف بمرض نفسي تعفيه كذلك من المساءلة التأديبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " متى كان الثابت من الشهادة الصادرة من المستشفة أن العامل يعاني من حالة انفصام بارنوى يحلل فيه الأشياء تحليلاً خاطئاً كما يفسرها تفسيراً خاطئاً بسبب نوبات قلق شديد تضطرب معها قوة الإدراك والتحليل الصحيح .... لذلك فإن العامل المريض بهذا المرض لا يكون مسئولاً عن تصرفاته أثناء نوبات تلك الحالة ، ومن ثم فإن العامل والأمر كذلك يكون مريضاً باضطراب عقلي يجعله غير مسئول عن تصرفاته أثناء نوبات هذا الاضطراب ... الأمر الذي تنعدم معه مسئوليته عنها وبالتالي يطبل الجزاء الموقع عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1981/2/28 في الطعن رقم 587 لسنة 23ق عليا)

كما قضى بأن " ومن حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق أن الطاعن كان بأجازة مرضية بسبب إصابته بمرض نفسي تنتهي في 1987/12/7 وقد حضر الى مقر فرع الشركة بالإسكندرية يوم 1987/12/8 للحصول على تحويل للكشف الطبي لتجديد الأجازة إلا أنه ثارت بينه وبين مدير الفرع مناقشة سبب رفض الأخير تحويله للكشف الطبي مما أدى به الى الصياح من مطل فرع الشركة وقد تحول الى المحاكمة التأديبية بسبب ما أتاه من أفعال في اليوم المذكور وقضى فيها بإدانته بغرامة مقدارها جنيهاً وقد تبين من الأوراق أن شركة طنطا للكتان والزيوت التي نقل إليها الطاعن قامت بإنهاء خدمته في 1988/9/5 قبل صدور حكم المحكمة التأديبية فأقام دعواه أمام محكمة طنطا الابتدائية الدائرة الرابعة عمال وأصدرت المحكمة حكماً تمهيدياً بجلسة 1986/5/22 بتوقيع الكشف الطبي الشرعي على المذكور وبيان حالته الصحية وبما إذا كان يعاني من ثمة أمراض من عدمه ويبين من التقرير الطبي الشرعي في القضية رقم 45 لسنة 1989 عمل كلي طنطا أن المدعى وصفت حالته وشخصت – حالة فصام بارانويدي وتقرر له العلاج المدون بالتذاكر الطبية المرفقة ومنح العديد من الأجازات الطبية من عدة جهات طبية متخصصة وحالته غير مستقرة ويحتاج لعلاج ومتابعة دورية وتضمن تقرير الطبي أنه بالاطلاع على مستندات العلاج تبين صدور تقرير في 1990/3/3 قسم الأعصاب بالمستشفى الجامعي بطنطا جاء به أنه بعد الكشف على المريض تبين أنه يعاني من فصام عقلي بارانويدي ، كما تضمن التقرير أنه بالاطلاع على تقرير محرر بمعرفة السيد الأستاذ . رئيس الأمراض النفسية والعصبية بمستشفى شبين الكون التعليمي في 1990/3/1 يبين أنه يعاني من فصام عقلي بارانويدي والحالة عير مستقرة ويحتاج لفترة طويلة للعلاج وانتهى رأى الطب الشرعي أن المذكور يعاني من حالة مرض الفصام العقلي البارانويدي وهى حالات مرضية ذهنية تحدث على هيئة نوبات من الهياج النفسي تتخللها فترات من الاستقرار الوجداني كما أنه من الممكن السيطرة على نوبات الهياج هذه بالعلاج الطبي المتخصص المستمر مع المتابعة الدورية وإن كان العلاج الطبي المتخصص قد يكون من شأنه السيطرة على مثل تلك الحالات في الكثير من الأحيان إلا أن ذلك لا يحول بصفة مطلقة دون إمكان حدوث نوبات الهياج النفسي المشار إليها في أى وقت خاصة إذا ما تعرض المريض لظروف بيئية غير ملائمة لضغوط نفسية شديدة

ويزداد معدل حدوث تلك النوبات في حالة إهمال العلاج والمتابعة اليومية المتخصصة وانتهى تقرير الطب الشرعي الى أن المذكور يعاني من حالة مرضية ذهانية وأن هذه الحالة من الأمراض المزمنة وأنه مازال تحت العلاج ومازالت حالته تعتبر من الوجهة الفنية غير مستقرة تماماً .

ومن حيث أنه متى كان الثابت من تقرير الطب الشرعي المشار إليه أن الطاعن يعاني من مرض نفسي مزمن وتحدق له حالات نوبات هياج نفسي خاصة إذا ما تعرض لظروف بيئية غير ملائمة أو لضغوط نفسية شديدة وكان أبان ذهابه للشركة في 1987/12/8 يعالج من هذا المرض والذي حصل بسببه على أجازة مرضية تنتهي في 1987/12/7 .

ومن حيث أن حالة المرض النفسي الثابتة لدى الطاعن وما يصاحبها من نوبات الهياج من شأنها أن تحول دون مسئوليته التأديبية عما يصدر منه من أفعال وتصرفات شأنها في ذلك شأن المسئولية الجنائية التي تنتفي بدورها مثل هذه الحالة .

وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب ، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تأويله وتطبيقه ويتعين والأمر كذلك الحكم بإلغائه وبعدم مسئولية الطاعن مما نسب إليه . (الطعن رقم 1386 لسنة 37ق جلسة 1993/6/22)

والواقع أن المرض الذي يعتد به في مجال الإعفاء أياً ما كان هذا المرض نفسياً كان أو عقلياً إنما هو المرض الذي يصيب من الإنسان دائرة الإدراك وبحيث يقتصر الإعفاء من المسئولية على الأفعال المؤثمة التي يأتيها المريض حين تنتبه حالة من الحالات التي تؤثر على سلامة وعيه وإدراكه فقط .

3- شيوع الاتهام : والمقصود به عدم معرفة من مرتكب المخالفة على وجه الدقة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن العجز الذي أثبته الجرد بعد رفع يد صاحب العهدة بمدة طويلة فإن عدم إتمام الجرد الفوري وهو الذي يحسم الأمر حسماً قاطعاً فإن التراخي فيه يفتح ثغرات ويثير احتمالات كثيرة ، الأمر الذي يودي بالمسئولية من أى نوع كانت ويجعل المحكمة مع عدم قيام دليل آخر في حالة يستحيل معها إلقاء عبء مسئولية الأشياء الفاقدة على شخص أو أشخاص معينين بالذات " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1964/12/12 في الطعن رقم 1142 لسنة 7ق عليا)

4- قيام العامل بعمل ليس فيه مخالفة قانونية : فقد يتم مجازاة العمل على عمله رغم أنه جائز قانوناً وليست فيه أية مخالفة قانونية ، وحينئذ يعدم قرار الجزاء لعدم قيامه على سبب قانوني .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قيام الموظف بمباشرة العمل يوم عطلة المولد النبوي الشريف اعتقاداً منه أن إلغاء الأجازات يمتد ليشمل العطلات الرسمية فإن فعله لا يشكل جريمة تأديبية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1971/3/27 في الطعن رقم 270 لسنة 15ق عليا) وبأنه " قيام العاملة بالتمثيل في أحد الأفلام أو احتسائها القهوة والتدخين بمقر العمل كلها أمور لا تنطوي في ذاتها على مخالفة تأديبية تصم مرتكبها بسوء السلوك ، ذلك لأن التمثيل فن أضحى معترف به في المجتمع وتشجعه الجدولة وافتتحت له المعاهد المختلفة لتدريسه ، ولا شك أن قيام الممثل بتمثيل أحد شخصيات المجتمع السيئة لا يصمه بسوء السمعة ، كذلك فإن التدخين واحتساء القهوة بمقر العمل أمر مألوف في مكاتب الحكومة وليس محظوراً على أحد " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1974/12/7 في الطعن رقم 518 لسنة 19ق عليا).

انقضاء العقوبة التأديبية :

تنقضي العقوبة التأديبية بطرق عدة منها :

1- تنفيذ العقوبة : فمتى أصبح الجزاء التأديبي نهائي لاستنفاذ وسائل الطعن فيه – سواء الإدارية أو القضائية – يصبح هذا الجزاء واجب التنفيذ وذلك من تاريخ التصديق عليه من السلطة المختصة .

2- وفاة المتهم : فإذا توفى الموظف خلال التحقيق أو عقب الانتهاء منه ولكن قبل رفع الدعوى التأديبية في هاتين الحالتين يجب حفظ التحقيق وإلا غدت الدعوى غير مقبولة لفقدها ركن أساسي وهو شخص المدعى عليه . (مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" مرجع سابق ص376).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن اختصاص القضاء الإداري ، فالأخير ينظر منازعات إدارية أيا كان المدعى فيها ، وتنتهي الدعوى الإدارية بحكم يبين وجه الحق في ادعاءات صاحب الشأن أمام المحكمة التأديبية فهى تبحث بناء على طلب جهة ادعاء – ما إذا كان تصرف صدر من عامل يستأهل المساءلة أم لا وتنتهي الدعوى التأديبية ببراءة العامل أو بتوقيع الجزاء عليه فالمسئولية التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية مسئولية شخصية . ومن حيث أنه لما سبق فإنه يتعين أن يكون الموظف على قيد الحياة حتى يمكن توقيع العقوبة التأديبية عليه إذا ما قضى بها ، وعلى ذلك فإنه إذا توفى الموظف أثناء نظر الدعوى التأديبية أو أثناء نظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا فإن الدعوى تنقضي اهتداء بالأصل الوارد في المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية الي يقضي بأن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم ...." (الطعن رقم 1539 لسنة 28ق عليا جلسة 1991/1/5) وبأنه " الدعوى التأديبية تنقضي إذا توفى الموظف أثناء الطعن في الحكم التأديبي أمام المحكمة الإدارية العليا استناداً الى الأصل الوارد في المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية التي تنص على أن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم ، وهذا الأصل هو الواجب الاتباع عند وفاة المتهم أثناء نظر المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أمام المحكمة الإدارية العليا " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/12/3 مجموعة أحكام السنة 12 ص332)

ويستثنى من تطبيق تلك القاعدة – انقضاء العقوبة بوفاة الموظف – حالة الدعاوى المؤدية لصدور أحكام مالية على الموظف لمصلحة الخزانة العامة للدولة ، إذ أن مثل هذه الأحكام يمكن تنفيذها في تركة الموظف بعد وفاته تماماً كالديون المدنية التي تنقل من ذمة المورث الى الورثة " (فؤاد العطار "القضاء الإداري" ط1966-1967 ، ص834 ، د/ عبد الفتاح حسن "قضاء التأديب" ص322 ، د/ مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" المرجع السابق ص377)

3- انقضاء الدعوى التأديبية : تسقط الدعوى التأديبية بالتقادم وبالتبعية تسقط الجريمة وتنقضي بالتبعية انقضاء الخصومة .

وجاءت المادة (91) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالي والمعدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 توضح مدة انقضاء الدعوى التأديبية وأوردتها على وجه الدقة بأنها ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ولك بقولها "تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة" .

وجاء في الفقرة الثانية من هذه المادة أن "إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة" فإذا اتخذ أى إجراء من تلك الإجراءات تحسب مدة التقادم اعتباراً من تاريخ الإجراء الأخير أى لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بمرور ثلاث سنوات من تاريخ إجراء قاطع للتقادم ، وهو ما أمده الكتاب الدوري الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 27 لسنة 1982 وما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة والصادرة بتاريخ 3 فبراير 1982

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " مدة سقوط الدعوى التأديبية التي تسري من جديد بعد قطعها بأى من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة هى ثلاث سنوات من تاريخ الإجراء الأخير القاطع للتقادم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1981/1/17 في الطعن رقم 478 لسنة 22ق)

كما تنص المادة (93) من القانون رقم 48 لسنة 1978 بشأن العاملين بالقطاع العام على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية " .

فيلاحظ أن الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة بالنسبة للعاملين الموجودين بالخدمة هو السقوط الثلاثي بمضى ثلاث سنوات على تاريخ ارتكاب الواقعة .

أما بالنسبة لمن تركوا الخدمة فإنها لا تسقط بمضى المدة إذا بدأ التحقيق عن المخالفات مع الموظف قبل ترك الخدمة ، أما إذا كانت المخالفات المرتكبة مالية أى من شأنها ضياع حق من حقوق الدولة فيمكن إقامة الدعوى التأديبية عنها خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الخدمة ولو لم يكن قد بدء في التحقيق بشأنها مع الموظف الذي ترك الخدمة .

4- سحب القرار التأديبي : السحب في المجال التأديبي ينصرف فقط الى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين ، أما القرارات التي تصدرها مجالس التأديب – كالعقوبات الموقعة بأحكام تأديبية – فلا يجوز الرجوع فيها إلا عن طريق أوجه الطعن التي ينظمها المشرع .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا كان القرار صادراً عن مجلس تأديب إذا اتخذ صورة المحاكمة أمام هيئة مشكلة تشكيلاً خاصاً وفقاً لأوضاع وإجراءات معينة رسمها القانون يتعين التزامها ، وتقوم أساسً على إعلان الموظف مقدماً بالتهمة المسندة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه فيها غرار المحاكمة القضائية ، وذلك كله قبل أن يصدر القرار التأديبي في حقه ، وبإصداره يستنفذ مجلس التأديب ولايته ، ويمتنع عليه سحبه أو الرجوع فيه ، وإن جاز الطعن فيه أمام هيئة أخرى .... بينما القرار التأديبي الآخر يتميز بأنه يصدر أساساً من السلطة الرياسية بغير وجوب اتباع الأوضاع والإجراءات التي تتميز بها المحاكمات التأديبية ، ولهذا لا تستنفذ السلطة التي أصدرته ولايتها بإصداره بل تملك سحبه أو الرجوع فيه عند التظلم منه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1960/4/26 مجموعة أحكلم السنة الخامسة ص747).

والجهة المختصة بسحب القرار التأديبي هى ذات الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "من المقرر أن السلطة التي تملك سحب القرار الإداري النهائي المشوب هى ذات الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية لها فلا وجه للنعى على القرار الساحب من ذات الجهة التي أصدرت قرار الحفظ لأنه مشوب بعدم الاختصاص ذلك لأنه لمصدر القرار المشوب أن يسحبه من تلقاء نفسه دون انتظار التظلم ذي الشأن منه " (حكم الإدارية العليا الصادر بالطعن رقم 1230 لسنة 9ق عليا ، مجموعة أحكام العليا ، الجزء الثاني ص884 ، أشار إليه د/ مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" المرجع السابق ص385)

آثار سحب قرار الجزاء التأديبي :

يعتبر القرار المسحوب كأن لم يكن ويترتب على سحبه إزالة الآثار المترتبة عليه.

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " القرارات الإدارية الفردية التي لا تنشئ مزايا أو مراكز أو أوضاعاً قانونية بالنسبة للغير ، هذه القرارات يكون من حق جهة الإدارة سحبها في أى وقت ، لأت القيود التي تفرض على جهة الإدارة في سحب القرارات الفردية إنما تكون في حالة ما إذا أنشأت هذه القرارات مزايا أو أواضعاً أو مراكز قانونية لمصلحة فرد من الأفراد لا يكون من المناسب حرمانهم ، ولا شبهة في أن القرار الصادر بتوقيع جزاء على الموظف لم تتعلق به مصلحة أحد الأفراد ، كما أنه لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها بوجوده سحبه ..." (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1955/4/10 مجموعة أحكام السنة التاسعة ص404 أشار إليه د/ محمود أبو السعود "الوظيفة التأديبية" المرجع السابق ص119)

وتطبق الاستثناءات المتعلقة بجواز سحب القرارات التأديبية المشروعة على قرارات فصل الموظفين على أن يتم ذلك خلال ستين يوماً من تاريخ صدور القرار .

الأصل . عدم جواز سحب القرارات الإدارية متى صدرت – مشروعة . استثناء قرارات الفصل من هذا الأصل فيجوز سحبها في خلال ستين يوماً من تاريخ صدورها ولو تمت صحيحة ولو كان السحب قبل إنشاء قضاء الإلغاء في مصر – القرار الساحب لقرار الفصل يجعله كأنه لم يكن – وجوب اعتبار خدمة المفصول الذي سحب قرار فصله متصلة مع ما يترتب على هذا من آثار .

إذا كان الثابت أن الجهة الإدارية قد سحبت في 21 من يونيو سنة 1942 قرار فصل المدعى من الخدمة خلال الستين يوماً التالية لتاريخ صدوره واكتفت في شأنه بحرمانه من أجره خلال مدة الفصل جزاء وفاقاً لما بدر منه فإنه وسواء اعتبر قرار الفصل من الخدمة صحيحاً أو غير صحيح فسحبه جائز على كلا الحالين ولو تم ذلك قبل إنشاء قضاء الإلغاء في مصر

، إذ لو اعتبر الفصل مجافيا لحكم القانون فلا شبهة في جواز الرجوع فيه وسحبه ولأن السحب يكون مقصودا به إطالة آثار هذا البطلات . أما إذا اعتبر مطابقا للقانون فالسحب هنا جائز استثناء إذ ولئن كان الأصل في السحب أو الرجوع في القرارات الإدارية ألا يقع أيهما إعمالا لسلطة تقديرية أو لاعتبارات الملائمة إلا أنهم سوغوا إعادة النظر في قرارات الفصل من الخدمة الحكومية وسحبها لتوزع إنسانية تقوم على العدالة إذ المفترض أن تنفصم صلة العامل بالوظيفة بمجرد فصله ويجب لإعادته الى الخدمة أن يصدر قرار جديد بالتعيين

ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين وقد يغدو أمر التعيين مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا ضارا في مدة خدمة العامل أو في أقدميته وقد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فيصبح غير تلك التي فصلن العامل وقد لا يكون لدى الجهة الجديدة الاستعداد لإصلاح الأذى الذي حاق بالعامل من جراء فصله أو غير ذلك من اعتبارات العمالة التي توجب معالجة هذه النتائج الضارة وعلى هذا النظر اطرد القضاء الإداري الفرنسي .

وتطبيقا لذلك ، فإنه إذا كانت الجهة الإدارية – وهى الحريصة على تجنيب المدعى هذه النتائج الضارة كلها أو بعضها – قد عمدت بحكم هذه القيم الى سحب القرار الصادر بفصله مكتفية بحرمانه من الأجر خلال مدة الفصل لكونه بم يؤد لها عملا يستحق عنه هذا الأجر ، فإن قراراها يكون صحيحا ويكون قرار الإعادة الى الخدمة الصادر في 21 من يونيو سنة 1943 منطويا في الحقيقة على قرار السحب المشار إليه من حيث خصائصه وآثاره القانونية ويكون من مقتضاه اعتبار القرار المسحوب الخاص بفصل المدعى كأنه لم يكن ويتعين من ثم اعتبار خدمة المدعى بالوزارة متصلة غير منقطعة مما يتعين معه تدرج أجره اليومي بالعلاوة الدورية في حدود ربط الدرجة المقررة لوظيفته التي أسندت إليه عند بدء التعيين . (طعن رقم 1136 لسنة 7ق جلسة 1964/3/1).

وإن قرار الفصل سواء اعتبر صحيحا أو غير صحيح فسحبه جائز على أى الحالين لأنه إذا اعتبر مخالفا للقانون فلا جدال في جواز سحبه إذ السحب يكون مقصودا به مفاداة الإلغاء القضائي ، ولأنه إذا اعتبر مطابقا للقانون فالسحب هنا جائز استثناء . إذ إنه ولو أن الأصل أن السحب لا يتم إعمالا لسلطة تقديرية ، إلا أنه من الجائز إعادة النظر في قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة ، لأن المفروض أن تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله ، وأنه يجب لإعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين ، ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين وقد يغدو أمر التعيين مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا سيئا في مدة خدمة الموظف أو في أقدميته ، ومن جهة أخرى قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التي فصلت الموظف ، وقد لا يكون لديها الاستعداد لإصلاح الأذى الذي أصاب الموظف بفصله ، أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة . (طعن رقم 587 لسنة 4ق جلسة 1959/5/23 سنة 4 ص1309).

إن القرار الذي انبنى عليه فصل المدعية من الخدمة – بحسب الظاهر من الأوراق المقدمة – قد صدر منن يملكه . الوزير . وكقاعدة أصلية فإن القرارات الصحيحة لا يجري عليها السحب ، ومن ثم فإذا كان الوزير قد سحب القرار المطعون فيه بالدعوى الحالية لأنه انطوى على مخالفة القانون بحسب فتوى مفوض الدولة فإن قرار السحب على هذه الصورة لا يعدو أن يكون قرارا مخالفا للقانون ، ولإزالة الآثار المترتبة عليه كان يجب أن يصدر قرار من السلطة المختصة بحسبه فإلى أن يصدر هذا القرار أو ينقضي الميعاد الجائز فيه السحب فإن قرار السحب يظل منتجا لآثاره القانونية ومادام أنه لم يبين من الأوراق المقدمة بدوسيه الطعن ولا حتى من القول المجرد ، صدور قرار بالعدول عن سحب القرار موضوع الطعن الحالي فإن القرار الذي انبنى عليه فصل المدعية من الخدمة وقد سحب على النحو السابق ذكره لم يعد له كيان قانوني وبالتالي لم يعد منتجا لآثاره التي رتبها هذا القرار ومن ثم يكون فصل المدعية من الخدمة قد تم بناء على قرار قد عدل منه بقرار السحب الذي تحصن بفوات المواعيد المقررة للسحب وهى ستون يوما من تاريخ صدوره.

وعلى مقتضى هذا النظر يكون الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء القرار المطعون فيه والآثار المترتبة عليه قد أصاب وجه الحق والقانون في المنطوق للأسباب المقدمة دون الأسباب التي أوردها ، والإلغاء على الصورة المتقدمة إنما مرده الى عيب في الإجراءات مما لا يخل بحق الحكومة وسلطتها في معاودة النظر في شأن المدعية واتخاذ ما تراه في شأنها طبقا للقانون . (طعن رقم 1780 لسنة 6ق جلسة 1962/11/17 سنة 8 ص57)

سحب القرارات التأديبية الباطلة :

ويتم أى وقت وذلك لأن هذه القرارات لا تنشئ مزايا أو مراكز قانونية للغير.

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " لا شبهة في أن القرار الصادر بتوقيع جزاء على الموظف لم تتعلق له مصلحة لأحد الأفراد ، كما أنه لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها بوجوده سحبه إذا رأت عدم إقرار ما وقع على الموظف من ظلم ، إذ ليس بسائغ القول بأن جهة الإدارة ترتب لها مركز ذاتي في الإبقاء على عقوبة وقعت بغير سبب قانوني ، ومن ثم يجوز لجهة الإدارة سحب هذا القرار في أى وقت دون التقيد بميعاد ، ولا وجه للتحدي بأنه لا يجوز للإدارة سحب مثل هذا القرار بعد أن فات عليه ستون يوما ، لأن التحدي بمثل هذا لا يكون إلا في شأن القرارات المنشئة لمراكز قانونية لصالح الأفراد ، إذ تقضي المصلحة العامة استقرار هذه المراكز بالنسبة إليهم ، والجزاء التأديبي لا ينشئ مركزاً قانونياً لصالح فرد من الأفراد ، بل العكس من ذلك إنما يقوم على أساس المصلحة العامة وحدها وضمان حسن سير العمل ، فإذا رأت الإدارة أن الجزاء التأديبي الذي وقعته على موظف لم يكن قائما على سبب يبرره ، فإن المصلحة العامة – والحالة هذه – ولا يمكن القول بأن للإدارة مصلحة عامة في الإبقاء على عقوبة وقعت بغير مبرر " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1955/4/10 مجموعة أحكام السنة التاسعة ص404).

ومن المقرر قانونا أنه ليس شرطا كي تسحب الإدارة قرارا لها غير مشروع أن يكون السحب صريحا وإنما يكفي أن يكون ضمنيا بأن تتخذ الإدارة قرارا لا يقوم إلا على أساس الرجوع في القرار غير المشروع وسحبه ، وواضح من استعراض الوقائع أن جهة الإدارة وقد كانت تهدف الى السحب – كما تدل على ذلك مذكرة 20 من يونيو سنة 1965 وكتاب 28 من يونيو سنة 1965 ، وكما أوردت بحق أسباب الحكم المطعون فيه – قد حققت مرادها بإجراء السحب بطريق ضمني وذلك بموافقة الوزير مصدر القرار المراد سحبه وفي الميعاد القانوني للسحب ، دون أن تجد حاجة بعد ذلك لإصدار قرار صريح به ، ذلك أنها في حركة الترقيات الى الدرجة الخامسة التي تمت في 29 من يوليو سنة 1965 قبل انقضاء ستين يوما على القرار المراد سحبه رفضت اعتبار أقدمية المدعى في الدرجة السادسة راجعة الى 31 من يوليو سنة 1960 (وهو ما كان يقضي به القرار المذكور) فامتنعت عن أن تورد اسمه – رغم أن الترقية كانت بالأقدمية وتناولت أصحاب الدور واحداً بعد آخر – امتنعت عن أن تورد اسمه بين من كانت أقدميتهم في الدرجة الباقية بعد استيعابهم ثلاثة كانت أقدميتهم في هذه الدرجة ترجع الى تاريخ لاحق هو 31 من ديسمبر سنة 1960 ، وهذا الإجراء بما تكشف الأوراق عن مراميه ، فيما ينطوي عليه من تنكر واضح ومقصود لقرار الوزير الصادر في 7 من يونيو سنة 1965 ، إن هو إلا قرار سحب ضمني له ، له نفس الآثار القانونية للسحب الصريح مادام قد تم واقر خلال المدة القانونية للسحب من الوزير مصدر القرار الأول المستهدف سحبه . (طعن رقم 649 لسنة 15ق جلسة 1973/12/16).

سحب القرارات المعدومة :

والمقصود بالقرار الإداري المعدوم هو القرار الصادر مفتقداً لأحد أركانه الأساسية وبالتالي يجوز للإدارة سحبه دون التقيد بمدة معينة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القرار المنعدم هو الذي تصل فيه درجة المخالفة لقواعد المشروعية الى حد الانعدام ، مما يفقده صفة القرار الإداري وتهبط به الى مجرد الأعمال المادية التي لا تتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية عادة ، أما إذا لم تصل درجة المخالفة لقواعد الشرعية الى هذا الحد في القرار الإداري فإنه بمرور مدة الستين يوما يكون القرار – الباطل – حصينا صد الإلغاء ، وهو ما يجعله في حكم القرار المشروع مما يجعله لنفس السبب مصدرا يعتدوبع شرعا لمراكز قانونية صحيحة ولحقوق مكتسبة لذي حق فيه ، بحيث لا يكون من المقبول والحالة هذه أن يباح للإدارة اغتصاب هذه الحقوق بأى شكل من الأشكال وذلك مهما يكن القرار مصدر هذه الحقوق خاطئا أو مخالفا للقانون " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/1/2 في الطعن رقم 834 لسنة 7ق عليا ، مجموعة أحكام السنة 11 ، ص263)

5- محو العقوبة : والمقصود بمحو العقوبة هو اعتبارها كأن لم تكن وإزالة ما ترتب عليها من آثار مستقبلية مع بقاء آثارها على الحقوق والتعويضات التي ترتبت عليها في الماضي .

وتنص المادة (92) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على أنه " تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذ تبين لها أن سلوك العمل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له ، وترفه أوراق الجزاء وكل إشارة له وما يتعلق به من ملف خدمة العامل " .

ونجد أن المشرع تطلب لتطبيق نظام لمحو مرور مدة زمنية معينة تتفاوت حسب جسامة الجزاء التأديبي الموقع وأن يثبت حسن سير العامل خلال هذه المدة فالمحو لا يتم بصورة إليه بل يجب أن تكون التقارير السنوية وملاحظات الرؤساء عن سلوكه مؤدية لطلب المحو ويترتب على المحو اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل وكذلك رفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

ومحو العقوبة التأديبية يتم بقوة القانون متى توافرت شروطه ودون حاجة لتقديم طلب به من صاحب الشأن وذلك وفقا لفتوى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 287 الصادر بتاريخ 1965/5/13 ومن ثم إذا أصدرت السلطة المختصة قرار بمحو العقوبة التأديبية فإنه لا يشترط تسبيب هذا القرار – أما إذا جاء قرارها برفض طلب المحو فإنه يلزم تسبيب ذلك القرار لأن الأصل هو محو الجزاء التأديبي بانقضاء الفترة الزمنية المقررة له والاستثناء هو عدم المحو .

كما يجب أن يتم نشر قرار المحو في النشرات العامة المتعلقة بالجهة الإدارية التابع لها الموظف ، إذ إن ذلك يعد بمثابة رد اعتبار أدبي للموظف في نطاق الطائفة الوظيفية المنتمي إليها . (د. مصطفى عفيف "فلسفة العقوبة التأديبية" المرجع السابق ص415)

آثار محو العقوبة التأديبية :

يترتب على محو العقوبة اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل أى إيقاف سريان الآثار المترتبة عليه اعتباراً من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بقبول المحو .

والمحو لا يتم إلا إذا اتضح أن سلوك العامل منذ توقيع الجزاء عليه أصبح سويا ويستدل على ذلك من تقاريره السنوية ومن ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ، وبمحو العقوبة ترفع أوراقها من ملف خدمته وهو ما يشبه الى حد كبير نظام رد الاعتبار الجنائي فبمحو العقوبة التأديبية لا يجوز إدراجها بصحيفة الحالة الوظيفية . (المستشار/ ممدوح طنطاوي في الدعوى التأديبية).

والمحو لا يرد إلا على جزاء تأديبي ، ومن ثم فإن ما يتخذ من تدابير ضد العامل ولا يعد جزاءا تأديبيا لا يجوز أن يكون محلا للمحو وهو ما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وذلك بقولها " إن تأجيل العلاوة الدورية لا يعتبر عقوبة تأديبية إلا في حالة توقيع تلك العقوبات على عاتق موظف ارتكب ذنبا إداريا أو ماليا وحوكم تأديبيا أمام الهيئة التأديبية المختصة ، أما إذا صدر تأجيل العلاوة من لجنة شئون الموظفين خارج نطاق التأديب فإنه لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية ذلك أن نظام الكفاية يتميز بسماته المستقبلية وآثاره المحددة على اختلاف ذلك مع قطاع التأديب الذي يحدد مجاله في نطاق آخر هو نطاق الجريمة والعقوبة ، ولما كانت أحكام محو الجزاءات وآثارها لا ترد إلا على العقوبات التأديبية فإنها لا تسري على تأجيل العلاوة الذي تقرره لجنة شئون الموظفين خارج نطاق التأديب " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم 778 الصادرة بتاريخ 1963/11/2).

وقد قضى بأن " ومن حيث أن محو الجزاء يتم بقرار من لجنة شئون العاملين بعد التحقق من استيفاء العامل للشروط المقررة لمحو هذا الجزاء ، طبقا لأحكام المادة 92 من القانون رقم 47 لسنة 1978 – المشار إليه – وهى مضى المدة اللازمة لذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه – ويتم ذلك دون حاجة الى تقديم العامل لطلب بذلك – وأنه يتعين على إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت شروطه طبقا لأحكام القانون.

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على المستندات والأوراق المقدمة في الدعوى أن المحكمة التأديبية بالإسكندرية قد حكمت بمجازاة الطاعن بالوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة ستة أشهر وذلك بحكمها الصادر في الدعوى التأديبية رقم 8 لسنة 15ق بجلسة 1973/2/3 وأنه صدر تنفيذا لذلك قرار الإدارة بتاريخ 1973/2/25 – وإذ مضت على هذا الحكم مدة أطول من تلك المقررة لمحوه طبقا لأحكام المادة 92 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليه ، وهى ثلاث سنوات ، كما كشفت تقارير المدعي السنوية وملف خدمته وما أبداه الرؤساء عنه أن سلوكه خلال مدة الفترة وما تلاها كان مرضيا –

وتمثل ذلك في أن تقريره السنوي من عام 1975/74 و1976/75 كان بمرتبة جيد وجاءت تقاريره السنوية عن السنوات التالية من 1976وحتى 1979 جميعها بمرتبة ممتاز ، وقد دون رئيسه المباشر ملاحظاته على التقارير الأخيرة بأن المدعي اكتسب الكثير من المهارات والخبرات ويسعى جاهدا لخدمة مادته العلمية بكافة الإمكانات ويقبل الإرشاد والتوجيه والنقد بروح طيبة ولديه استعداد لعمل كل ما يطلب منه وأن حالته الصحية والذهنية جيدة ويؤدي عمله بصورة مرضية ، كما أشر ناظر المدرسة التي يعمل بها المدعي على الطلب المؤرخ 1980/1/12 المقدم منه لمحو الجزاء بما يفيد أنه ممتاز علما وخلقا ومتفان في عمله ويتعاون مع المدرسة وتقاريره طوال مدة عمله بالمدرسة ممتازة ، فضلا عن أن المدعي قد تمت ترقيته عام 1980 ، بالأمر التنفيذي رقم 33 لسنة 1980 من وظيفة مدرس تربية فنية الى وظيفة مدرس أول بذات الإدارة ، ونال جائزة التفوق في تدريس مادة التربية الفنية في امتحان الشهادة الإعدادية لعام 1980 - ومن ثم فقد توافرت في شأنه الشروط المقررة لمحو الجزاء وفقا لأحكام المادة 92 من القانون رقم 47 لسنة 1978 ، ومن ثم فإن امتناع الجهة الإدارية المختصة عن محو الجزاء المشار إليه يضحى غير قائم على سبب قانوني يبرره من الأمر الذي يجعل قرارها في هذا الشأن مخالفا للقانون واجب الإلغاء . (الطعن رقم 3317 لسنة 32ق جلسة 1993/8/28) وبأنه " أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 وضع تنظيما قانونيا متكاملا لتأديب أعضاء مجلس الدولة مراعيا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية وهى بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة - من حيث معيار المساءلة التأديبية ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها أو السلطة المختصة بتوقيعها - ولم يرد بقانون مجلس الدولة أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد بقوانين العاملين المدنيين المتتالية ، ومن ثم فإن نظام تأديب أعضاء مجلس الدولة لا يعرف محو الجزاءات ، ولا يجوز القول بأن خلو هذه الأحكام من نص على محو الجزاءات يؤدي الى الرجوع الى قانون العاملين المدنيين باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية - وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء مجلس الدولة - كما سلف القول - تنظيما خاصا للتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات - وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه - ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك الى قانون العاملين المدنيين في هذا الشأن " (الطعن رقم 2468 لسنة 35ق جلسة 1993/2/13)

وقد أفتى بأن " أن المشرع في القانون رقم 117 لسنة 1958 – المشار إليه – قد وضع تنظيما قانونيا خاصا لتأديب أعضاء النيابة الإدارية مراعيا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية ، وهى بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة ، وقد أدى ذلك الى اختلاف في نظام التأديب من حيث معيار المساءلة التأديبية ، إذ هو بالنسبة لعضو النيابة الإدارية أدق وأشد ، ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها عليه أو السلطة المنوط بها توقيع هذه الجزاءات.

ولم يرد بهذا النظام أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد في قوانين العاملين المدنيين المتتالية ، ومن ثم يتعين القول بأن نظام تأديب أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف محو الجزاءات ، ومن حيث أنه لا يغير من ذلك القول بأنه وقد خلا القانون رقم 117 لسنة 1958 المشار إليه من نظام محو الجزاءات فإنه يتعين الرجوع الى قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية ووفقا للإحالة المنصوص عليها في المادة (1) منه ، وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء النيابة الإدارية – كما سلف القول – تنظيما خاصا لتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات – وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه ، ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك الى قانون العاملين المدنيين " (فتوى رقم 354/6/86 جلسة 1986/11/5)

6- العفو من العقوبة : وهو نوعان : الأول : وهو العفو الشامل الذي يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى وبالعفو الشامل يعتبر حكم الإدانة كأن لم يكن ، والثاني : وهو العفو الجزئي وهو الذي يتم بانقضاء العقوبة كلها أو جزء منها أو استبدال العقوبة المحكومة بها بعقوبة أخف .

والفرق بين العفو الشامل والعفو الجزئي يكمن في أن العفو الشامل يزيل الجريمة ويجعلها كأن لم تكن ، بل ويمحو الحكم الصادر بالإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه سواء بالنسبة للماضي أو المستقبل ، أما العفو الجزئي فيقتصر أثره على الإعفاء من تنفيذها كلها أو بعضها أو استبدالها بعقوبة أدنى منها على أن يقتصر هذا الأثر على المستقبل دون أن يمتد ليشمل ما ترتب على تنفيذ العقوبة من آثار في الماضي فلا يمس العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو حكم الإدانة الصادر فيها .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " العفو عن العقوبة المحكوم بها على الموظف لا يعتبر عفوا شاملا فلا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل فقط " (حكم محكمة القضاء الإداري بجلسة 1969/11/10 في القضية رقم 192 لسنة 23ق ، مجموعة أحكام السنة 24 ص110)

ويلاحظ أن محل العفو يتعلق بنوع ودرجة جسامة الأفعال ، ومن ثم فإن العفو الشامل يرد دائما على أفعال تتميز بدرجة عالية من الجسامة ، أما محل العفو عن العقوبة فيتعلق بأفعال أقل جسامة.

ويشترط لإعمال العفو في المجال التأديبي أن يتضمن النص الصادر بالعفو الإشارة الى تطبيقه على العقوبات التأديبية كما يشترط ألا يكون الفعل محل العفو من الأفعال المخلة بالشرف أو النزاهة أو حسن الآداب .

7- إلغاء العقوبة التأديبية : أحياناً يلجأ الموظف إلى القضاء الإداري طالبا إلغاء الجزاء الإداري المعيب والتعويض عما يكون قد لحق به من ضرر بسببه ، خاصة وأن هناك العديد من العيوب التي تشوب الجزاء التأديبي والتي يمكن للقضاء الإداري الاستناد إليها في إلغاء الجزاء ، ويترتب على إلغاء الجزاء التأديبي قضائيا إزالة كافة الآثار القانونية والتبعية المترتبة على ذلك الجزاء ، فضلا عن إلزام الإدارة بأن تعيد الى الموظف كافة الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه مع عدم إخلال ذلك بحق الموظف في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر بسبب الجزاء المحكوم بإلغائه قضائية ، ونحوز الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية مطلقة بالنسبة للكافة وليسن حجية نسبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن دعوى الإلغاء هى دعوى عينية دون جدال تقوم على مخاصمة القرار الإداري ذاته ، وإذاً فإلغاء القرار المطعون فيه قضائيا لا يقتصر أثره على طرفي الدعوى وإنما يسري في مواجهة الكافة وفقاً لما نصت عليه المادة 52 من القانون الحالي لمجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1959/3/9 في الطعن رقم 1440 لسنة 2ق ، مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ، المبدأ رقم 1004 ص1039)

آثار إلغاء العقوبة التأديبية :

يترتب على الحكم الصادر بالإلغاء الجزاء التأديبي إزالة كافة الآثار القانونية والتبعية المترتبة عليه ويتعين على الإدارة إعادة الموظف الى مركزه الوظيفي السابق على توقيع الجزاء عليه .

لكن قد يكون قد تم تعيين موظف آخر خلفاً للموظف الذي تم مجازاته وفي هذه الحالة يتعين على الجهة الإدارية أن تسحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " يتعين على الجهة الإدارية أن تعيد الموظف الى وظيفته وبذات الدرجة التي كان يشغلها ، وإذا تعذر عليها ذلك وجب سحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1954/1/26 في الدعوى رقم 1236 لسنة 7ق)

وقد تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف قد تم إلغاؤها هنا أيضا يتعين على الجهة الإدارية أن تعيد الموظف الى ذات الوظيفة ذاتها ، وإذا استحال عليها ذلك أعادت الموظف الى وظيفة أخرى من نفس درجته الوظيفية ولا يجوز لها أن تعينه في وظيفة أدنى في الدرجة لأن ذلك يعد بمثابة جزاء تأديبي مقنع يتعين إلغاؤه . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1960/4/26 مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ص948)

كما يترتب على إلغاء الجزاء التأديبي إلزام الإدارة بأن تعيد الى الموظف جميع الامتيازات والحقوق التي كان يتمتع بها قبل توقيع الجزاء عليه ، ويحق للموظف المطالبة بالتعويض عما لحقه من أضرار مالية وأدبية بسبب الجزاء المحكوم بإلغائه .

فالجمعية العمومية للفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد انتهت الى ".... وتطبيقا لذلك يعد الموظف الذي ألغى قرار فصله كما لو كان مستمرا بوظيفته في خدمة الدولة خلال الفترة من تاريخ صدور قرار الفصل حتى تاريخ الحكم بإلغائه ، ومن ثم يستحق راتبه عن هذه الفترة لأن حرمانه من هذا الراتب يخالف مقتضى الحكم الصادر بإلغاء القرار ، إذ أن هذا الحرمان لا يستقيم ولا يقوم إلا على أساس الاعتداد بقرار الفصل المقضي بإلغائه مما يهدر حجية حكم الإلغاء وينطوي على إخلال واضح بالتزامات هذا الحكم على عاتق الإدارة ، والقول بحرمان الموظف من راتبه عن مدة فصله استنادا الى أنه لم يؤدي أعمال وظيفته خلال هذه المدة هذا قول مردود بأنه ولئن كان الموظف ملزما بأداء واجبات وظيفته والقيام بأعبائها ... إلا أنه حيث يكون مرد تخلفه عن تأدية هذا الالتزام عملا من جانب جهة الإدارة يثبت عدم صحته ومخالفته للقانون بحكم قضائي نهائي .... فإن هذا الإخلال يحتج به قبله ولا يضار به بحرمانه من رابته " (فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم 1083 بتاريخ 1960/12/21 مجموعة المبادئ القانونية في عشر سنوات من يناير 1960 حتى يناير 1970 ص993).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا ما روعى أن القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عن الأضرار التي لحقته نتيجة صدوره قد ألغى ونفذ الحكم الصادر بإلغائه وعاد المدعى الى عمله فعلا وضمت الى مدة خدمته بالوزارة مدد عمله وهو خارجها في حدود ما يقضي به القانون وسويت حالته بعد هذا الضم ومنح عدة ترقيات كان في هذا خير تعويض له عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقته نتيجة قرار الفصل " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1970/1/31 مجموعة المكتب الفني عام 1971 ، العدد الثاني ، القاعدة رقم 29/ج ، س15).

تنص المادة (79) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " لا يجوز توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه علي أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " .

فنلاحظ أن المادة 79 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، حظرت توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، والحكمة من تطلب إجراء هذا التحقيق هي إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ، وما يستتبع ذلك من وجوب استدعاء العامل موضوع المساءلة وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وذلك لتحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل المذكور وهو أمر تقتضيه العدالة وتمليه المصلحة العامة حتى يصدر الجزاء مستندا علي السبب المبرر له دون ثمة تعسف أو انحراف ، ومن ثم لأن إجراء التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه يمثل في الواقع من الأمر ضمانة له ابتغاء استظهار مشروعية الجزاء وملاءمته .

وترتيبا علي ذلك فلا يكفي مجرد إلقاء أسئلة علي العامل حول وقائع معينة وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون علي علم بها وعلي بينة من اتهامه فيها ، فيعد دفاعه علي أساسها تمشيا لما قد يسفر عنه التحقيق من مجازاته – وبذا يكفل له حق الدفاع عن نفسه كضمانة أساسية في مجال التأديب ، وإلا كان القرار التأديبي بناء علي هذا التحقيق مشوبا بعيب مخالفة القانون . (الطعن رقم 780 لسنة 28 ق جلسة 1986/12/27)

ولا يجوز جزاء تأديبي دون أن يسبقه تحقيق أو استجواب ، وأن الأصل أن يكون التحقيق كتابة يسمع فيه أقوال المتهم ويحقق فيه دفاعه ، وأن الاستثناء هو أن يكون التحقيق أو الاستجواب شفاهه علي أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء ، وهذا الاستثناء محدود النطاق بحكم النص الذي قرره لاعتبارات حسن سير المرافق العامة التي تقتضي مواجهة بعض المخالفات محدودة الأهمية بإجراء الفحص والتحقيق وتوقيع الجزاء في مخالفات محدودة الأهمية بما يحقق الردع السريع دون إخلال بجوهر القاعدة العامة التابعة من حقوق الإنسان والمتمثلة في أنه لا يجوز توقيع أي جزاء دون أن يكون مستندا إلي تحقيق أو استجواب .

ومن حيث أن القاعدة العامة علي ما قدمنا هي أن يكون التحقيق كتابة نسمع فيه أقوال المتهم ويحقق دفاعه ، فإن مواجهة المتهم وسماع أقواله هما سبيل أساسي لتحقيق دفاعه – وهما ضمان التحقيق السليم الموافق لأحكام القانون والذي يصلح سندا وأساسا لأن يقام عليه قرار الجزاء – فإذا ما أغفل التحقيق أحد عناصر هذا الضمان علي نحو مخل بحق الدفاع بات التحقيق معيبا ومن ثم لا يصلح سندا لان يقام عليه قرار الجزاء (الطعن رقم 170 لسنة 35 ق جلسة 1989/6/24).

وقد قضي بأن " ومن حيث أن المسلم به أنه يشترط لسلامة التحقيق أن تتوافر له كل مقومات التحقيق الفني من ضمانات وأهم هذه الضمانات هي ضرورة توافر الحيدة التامة فيمن يقوم بإجراء التحقيق ، فضلا عن وجوب اتخاذه كل ما يلزم لكفالة تحقيق دفاع المسند إليه الاتهام ومن حيث أنه لما كان ذلك ، وكان الثابت أن الذي قام بإجراء التحقيق أصلا هو رئيس الفرع مقدم الشكوى ، وهو ما تتقدم فيه الحيدة الواجبة قانونا لذلك فإن هذا التحقيق يعد باطلا ، ولا يغير من ذلك استكمال التحقيق بعد ذلك بمعرفة رئيس قسم الشئون المالية ، ذلك أن هذا التحقيق قد اعتمد في إتمامه علي تحقيق رئيس الفرع الذي كان حريصا علي إعداد دليل مسبق بأخذ إقرار من ستة من العاملين يقرون فيه بصحة الواقعة وأثبت ذلك في صلب التحقيق ، الأمر الذي يصبح معه هذا التحقيق كذلك قد أخل بالضمانات الواجبة قانونا لتحقيق دفاع الطاعن ، وشابه القصور في تناول التحقيق دون تأثر بالتحقيق السابق الذي أجراه رئيس الفرع " (الطعن رقم 1341 لسنة 31 ق جلسة 1986/12/16)

وبأنه " ومن حيث أن التحقيق الذي أجرى بشأن هذه الواقعة لم يستدعى بشأنه المطعون ضده ولم يواجه بالتهمة المنسوبة إليه ولم يحط علما بأنه محل مساءلة من جانب الإدارة القانونية بالشركة ، وان الخطاب الذي وجه إليه لا يمكن اعتباره تحقيقا بالمعني الاصطلاحي الفني الذي عناه المشرع في المادة 81 من قانون نظام العاملين بالقطاع العام - والذي يفترض أن يكون ثمة استجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلي العامل وتقيد نسبة اتهام محدد وفي عبارات صريحة وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه والرد علي ما وجه إليه من اتهامات ويكون من شانها إحاطته علما بكل جوانب المخالفة المنسوبة إليه ، ولا يسوغ اعتبار التعامل مع المطعون ضده بالخطابات المتبادلة بينه وبين الشئون القانونية بالشركة تحقيقا بالمعنى المقصود قانونا - وإنما يندرج ذلك في باب جمع الاستدلالات والاستمتاع إلي شهادة الشهود دون أن يتمن مواجهته باتهام معين" (الطعن رقم 2484 لسنة 32 ق جلسة 1988/4/5) وبأنه " من المسلم به أن الأحكام الخاصة بالتأديب يتعين نفسه ما تفسيرا ضيقا فلا يجوز التوسع في تفسيرها ولا يجوز القياس عليها وقد أوجب القانون رقم 49 لسنة 1972 بنص آمر يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها التي يرأسها فإن لم توجد كلية الحقوق بالجامعة التي يرأسها كان له أن يكتب أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق يختارها هو - وذلك مباشرة التحقيق في الاتهامات التي تنسب إلي عضو هيئة التدريس ، وتوجب القانون ينص آخر ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس من أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق عن درجة من يجرى التحقيق معه وقد راعى المشرع في النص علي تكليف أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة ذاتها التي يرأسها رئيس الجامعة مباشرة التحقيق أن يتم في مناخ أسرة الجامعة ذاتها وأن يتولاه أقرب الناس إلي الإلمام بأصول التحقيق وضماناته التي تكفلها القانون ، وان يكون من يتولى مباشرة التحقيق غيورا علي مصالح الجامعة التي هو ذاته عضوا من أعضاء هيئة التدريس بها ، وان يسيطر علي التحقيق الجو الرسمي الثقيل الذي يكتنفه ويحيط به وان يضع التحقيق في مسئولية أحد زملائه في مسئولية أحد زملاء من يجرى التحقيق معه بشرط أن يكون المحقق في درجة لا تقل عن درجة من يجرى التحقيق معه.

ومتى كان هذا النص من الأحكام الآمرة فإنه لا يجوز الخروج عليه بأي حال ولأي سبب وعلي ذلك لا يجوز أن يتولى التحقيق مع عضو التدريس بالجامعة المستشار القاني لرئيس الجامعة ، ويبطل التحقيق قانونا أن إجراء المستشار القانوني للجامعة وما يترتب علي بطلان التحقيق من بطلان المحاكمة وبطلان القرار التأديبي الذي يصدر فيها " (الطعن رقم 3008 لسنة 33 ق جلسة 1988/3/26)

سلطة الإحالة للتحقيق منوط بالرؤساء :

سلطة الإحالة للتحقيق منوطة بالرؤساء ، وإن كانت في العادة نصوص تنظم هذه السلطة ألا أنه يشترط أن تتخذ إجراءات الإحالة إلي التحقيق نفاذا لقوانين أو لوائح لأن هذه الإجراءات هي النتيجة الطبيعية والأمر المحتم للعلاقات الوظيفية التي تربط الرئيس بالمرءوس وإن اتخاذ هذه الإجراءات من قبل الرئيس مما يقتضيه طبيعة الأشياء (الطعن رقم 1307لسنة32 ق جلسة 1991/1/19)

وقد قضى بأن " إن الأمر بالتحقيق يصدر من الوزير المختص بالنسبة للموظفين من درجة مدير عام ومن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة بالنسبة لمن عداهم ولا يجوز أن يصدر الأمر بالتحقيق لمن هم دون الوزير بالنسبة لموظفي الفئة الأولى نظرا لأهمية مراكزهم وخطورتها " (الطعن رقم 829 لسنة 3 ق جلسة 1957/12/14حكم المحكمة الإدارية العليا)

وإلى جانب الرقابة الرئاسية التي يخضع لها الموظفين من قبل رؤسائهم في العمل هناك العديد من الأجهزة الرقابية لكشف الأخطاء التي قد تخفى على الرؤساء الإداريين ومن هذه الأجهزة :

الجهاز المركزي للمحاسبات : وهو من أهم وسائل الرقابة المالية والكشف عن المخالفات المالية التي يترتب على ثبوتها تحريك الإجراءات التأديبية داخل الجهات الإدارية .

وقد جاءت المادة الثالثة من قانون الجهاز المركزي للمحاسبات مبينة للجهات التي تخضع لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات وهى :

- الوحدات التي يتألف الجهاز الإداري للدولة والإدارة المحلية .

- الهيئات العامة والمؤسسات وهيئات القطاع العام وشركاته والجمعيات التعاونية التابعة لأى منها.

- الشركات التي لا تعتبر من شركات القطاع العام والتي يساهم فيها شخصين عام أو شركة من شركات القطاع العام أو بنك من بنوك القطاع العام بما لا يقل عن 25% من رأسمالها .

- النقابات والاتحادات المهنية والعمالية .

- الأحزاب السياسية والمؤسسات الصحيفة والصحف الحزبية .

- أى جهة أخرى تقوم الدولة بإعانتها أو ضمان حد أدنى للربح لها أو يعتبر القانون أموالها أموال الدولة .

الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة : ويقوم هذا الجهاز بتطوير مستوى الخدمة المدنية ورفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق العدالة في معاملة العاملين ، لهذا خول المشرع للجهاز سلطات وصلاحيات كثيرة منها وضع نظم خاصة بالتفتيش والمتابعة للتأكد من سلامة وكفاءة أداء العاملين فيقوم الجهاز بإعداد تقارير دورية يتم إرسالها إلى الجهات الإدارية ، وإذا اتضح من هذه التقارير وجود مخالفات يتعين على الجهة الإدارية أن تجري بشأنها التحقيقات أو تحيلها إلى النيابة الإدارية .

الرقابة الإدارية : تقوم الرقابة الإدارية بالكشف والتحري عن المخالفات سواء بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة أو لغيرهم وإذا كشف التحريات عن أمور تستوجب التحقيق أحيلت الأوراق الى النيابة الإدارية أو النيابة العامة بحسب الأحوال .

النيابة العامة : إذا انتهت النيابة العامة الى طلب تعقب العامل تأديبياً تعين قيد الأوراق بسجل القضايا وعلى عضو النيابة الإدارية تحديد المسئولية التأديبية والتصرف فيها بناء على التحقيقات الواردة من النيابة العامة إذا كانت مجالاتها صالحة لذلك . (م118 من التعليمات المنظمة للعمل الفني بالنيابة الإدارية)

ويلاحظ من نص هذه المادة أن النيابة العامة تدخل ضمن الجهات المختصة بالإحالة للتحقيق .

قد لا تكتشف السلطة الرئاسية أو الجهة الرقابية المخالفة التأديبية إلا بناء على شكوى الأفراد ، لكن يجب أن تتم دراسة البلاغات والشكاوى المقدمة من المواطنين سواء العاملين بالدولة أو غير العاملين والتأكد من صحتها ، وهناك شروط معينة يجب أن تتوافر في الشكوى :

- أولها : أن تقدم الى إحدى الجهات المختصة

ليس هناك جهة معينة في مجال التأديب تقدم إليها البلاغات والشكاوى ، لذا يمكن تقديم الشكوى لإحدى الجهات المتخصصة وهى الجهة الإدارية التابع لها الموظف أو النيابة العامة أو أحد الأجهزة الرقابية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لئن كانت الشكوى حق بكفله القانون ويحميه الدستور إلا أنه لممارسته هذا الحق شروط وأوضاع في مقدمتها أن يكون الاستصراخ بقدر الإمكان للسلطة المختصة التي تملك رفع الظلم ورد الحق الى أصحابه فإذا هى وجهت الى غير الجهات الأصلية المختصة بالنسبة لها .. فإنها تكون قد خلت سبيلها وأخطأت هدفها . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1985/6/1 في الطعن رقم 599 لسنة 28ق).

- ثانيها : وجود الأدلة على صحتها

فيجب أن تدعم الشكوى بالأدلة والبراهين التي تؤكد صدقها وإلا كانت مجرد اتهام كيدي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " يجب أن يكون الشاكي على يقين من صحة ما يبلغ عنه ويملك الدليل على صحته ، أما إذا ألقى الشاكي أو المبلغ باتهامات في أقوال مرسلة لا دليل على صحتها ولا سند يؤيدها فهو إما أن يكون حسن النية ولكنه بنى ادعاءاته على الشك والتخمين وهو ما يمكن وصفه رغم حسن نيته بالتهور وفساد التقدير وأما سيء النية يريد الكيد للغير والنكاية به والإساءة إليه نتيجة حقد أسود أو حماقة نكراء وفي كلتا الحالتين قد أساء الى الأبرياء وشهر بهم وأحاط سمعتهم بما يشين . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/2/27 في الطعن رقم 2173 لسنة 30ق عليا).

- ثالثها : خلو الشكوى من العبارات الخارجة أو الجارحة

حيث يتعين على الأفراد الابتغاء في شكواهم عما يسيء أو يجرح المشكو في حقه وأن تكون شكوته خالية من أية عبارات غير لائقة أو تهجم أو تطاول .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قد خرج بالشكوى عن مفهومها وأهدافها بحسب أنها رسالة الى السلطات المختصة لدرء الشر ورفع الظلم ورد الحق وجعل منها وسيلة لإرهاب المسئولين وإجبارهم على الاستجابة بغير حق الى مطالبة خوفاً من الإساءة الى سمعتهم والتشهير بهم دون التحقق من صحة مزاعمهم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1974/6/29 في الطعن رقم 264 لسنة 19ق عليا)

- رابعا : توقيع الشكوى

يلزم توقيع الشكوى من مقدمها وذلك وفقا لنص المادة 159 من تعليمات العمل الفني بالنيابة الإدارية حيث تنص على أنه " لا يجوز للنيابات أن تتناول الشكاوى المجهولة بالفحص أو التحقيق إلا إذا تضمنت وقائع محددة ويراعى عدم إحالة هذه الشكوى الى هيئة الرقابة للتحري عما جاء بها من وقائع " .

وتقوم الجهة المختصة بفحص الشكوى لمعرفة مدى جديتها فإذا ثبت صدق الشكوى وجديتها يتم قيدها بجدول القضايا ويتم ذلك بقرار من مدير النيابة ، أما إذا ثبت من الفحص عدم جدية الشكوى أو زوال سببها سواء بالتنازل عنها من مقدمها أو لعدم وجود مخالفة تستحق التعقيب فيتم حفظ الشكوى إدارياً ويتم الحفظ بقرار من مدير النيابة ويؤشر بذلك في جدول العرائض ويتم إخطار الشاكي إذا كان معلوماً .

مما سبق يتضح أن الجهات التي يمكنها تحريك التحقيق الإداري يمكن تقسيمها الى جهات رئاسية وجهات رقابية وهذا التقسيم يعني اكتشاف هذه الجهات للمخالفة التأديبية أثناء قيام الموظف بها . إلا أن المخالفة التأديبية قد تكشف بناءً على شكوى الأفراد كما سبق وأن بينا .

إلا أن الخلاف قد أثير حول السلطة المختصة في حالات النقل والندب والإعارة:

- أولاً : في حالة النقل

إذا كانت الجهة المنقول منها العامل تتفق مع الجهة المنقول إليها في النظام التأديبي فإن الحق في الإحالة للتأديب ينعقد لأحد الجتهين وذلك على المحو التالي:

- إذا كانت المخالفة قد وقعت من العامل قبل نقله يكون للجهة المنقول منها الحق في إحالته للتحقيق باعتبارها الجهة التي كان لها حق الإشراف والرقابة عليه وقت قيامه بالمخالفة .

- إذا كانت المخالفة التي قام بها مخالفة مستمرة تكون الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق هى الجهة المنقول منها والمنقول إليها على حد سواء .

وفي ذلك تقول فتوى الجمعية العمومية " عند نقل أو تعيين أحد العمل في الوظائف التي تنظم أحكام التأديب فيها قوانين خاصة ، الى وظيفة من وظائف الكادر العام أو وظائف القطاع العام أو وظيفة أخرى ينظم أحكام التأديب منها قانون خاص آخر بها ، وكذلك عند نقل أو تعيين العاملين بوظائف الكادر العام أو القطاع العام بوظيفة ينظم أحكام التأديب فيها قانون خاص ينعقد الاختصاص بالتأديب عن المخالفات التي ارتكبها العاملون في جهاتهم الأولى للسلطة التأديبية المختصة في الجهات المنقولين إليها أو المعينين فيها . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بتاريخ 1967/6/28 لسنة 21 ص273 بند 129)

كذلك إذا كانت المخالفة التأديبية التي قام بها العامل تتعلق بقرار النقل فإن الاختصاص يكون للجهة المنقول إليها وليس للجهة المنقول منها .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن قرار المقل هو إفصاح عن إرادة الإدارة الملزمة بقصد إحداث أثر قانوني معين هو انتهاء ولايته الوظيفية في دائرة الجهة أو في الوظيفة المنقول منها وإسناد اختصاصات الوظيفة العامة إليه في دائرة الجهة الوظيفية المنقول إليها ويقع ناجزاً أثر المقل سواء كان مكانياً أو نوعياً بصدور القرار القاضي به وإبلاغه الى صاحب الشأن ما لم يكن مرجئ تنفيذه فيتراخى هذا الأثر الى التاريخ المعين للتنفيذ ومتى تحقق الأثر الناجز أو حلول الأجل المحدد انقطعت تبعية الموظف للجهة الإدارية المنقول فيها وزيلته اختصاصات الوظيفة التي كان متولياً عملها وانتقلت تبعيته الى الجهة الإدارية وتولد له مركز قانوني في الوظيفة الجديدة ووجب عليه تنفيذ الأمر الصادر بنقله إذا لم يكن في أجازة مرضية أو اعتيادية عند صدور هذا الأمر ، فإذا تخلف الموظف عن تنفيذ النقل في مواعيده أو امتنع عن ذلك ، فإنه بذلك يرتكب مخالفة إدارية لا في حق الجهة الإدارية التي نقل منها والتي لا يمكن أن تعود صلته بها إلا بإلغاء قرار نقله بل في حق الجهة الجديدة التي أصبح يدين لها بالتبعية بحكم نقله إليها ولو قعد عن تنفيذ هذا النقل فهى الجهة التي تملك محاسبته على هذا الفعل السلبي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1958/2/15 في الطعن رقم 511 لسنة 3ق عليا)

- ثانيا : في حالة الندب والإعارة

- إذا كانت الجهة الأصلية متفقة مع الجهة الجديدة في النظام التأديبي ينظر في وقت وقوع المخالفة.

فإذا كانت المخالفة قد وقعت قبل ندب العامل أو إعارته أو تكليفه يظل للجهة الأصلية حق الإحالة للتحقيق .

وإذا كانت المخالفة قد وقعت بعد ندبه أو إعارته أو تكليفه فيكون للجهة الجديدة الحق في إحالته للتحقيق .

وقد قضى و أن " المشرع في المادة 63 من القانون رقم 46 لسنة 1964 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة أناط بالسلطات التأديبية في الجهات التي يعار إليها العاملون المدنيون بالدولة أو ينتدبون للعمل بها الاختصاص في تأديب هؤلاء العاملين بالنسبة الى ما يرتكبونه من مخالفات في مدة إعارتهم أو ندبهم عدم اختصاص الجهة الأصلية التي يتبعها العامل في أن تنظر فيما اقترفه أثناء إعارته أو ندبه من مخالفات هذا الحكم لا تتحقق حكمته إلا إذا كانت السلطة في الجهة التي يعار عليها العامل أو يندب للقيام للعمل فيها تملك قانونا توقيع جزاءات تأديبية على العاملين المعارين إليها أو المنتدبين للقيام بعمل فيها من جنس التي تخضع لها هؤلاء العاملون في الجهات الأصلية التي يتبعونها

نتيجة ذلك إذا امتنع قانونا على السلطات التأديبية في الجهات التي يعار إليها العاملون المدنيون بالدولة أو ينتدبون للقيام بعمل أن توقع عليها جزاءات لها سمات الجزاءات التأديبية فإنها تعد في مفهوم القانون المذكور من السلطات التأديبية التي يحجب سلطات الجهات الأصلية التي يتبعها العاملون ...."

الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة للتحقيق :

ذهب بعض الفقه الى جواز الطعن بالإلغاء على قرار الإحالة للتحقيق باعتبار أن قرار يرتب آثاراً قانونية تسمح بالقول بأنه قرار إداري نهائي وبالتالي يقبل الطعن فيه بالإلغاء .

وذهب آخرون إلى عدم جواز الطعن بالإلغاء على قرار الإحالة للتحقيق لأنه لا يعدو أن يكون إجراء تمهيدي للقرار التأديبي .

وتتفق محكمة القضاء الإداري مع هذا الرأى الأخير حيث ذهب إلى عدم جواز الطعن في قرار الإحالة تأسيساً على أنه لا يعدو أن يكون إجراء تمهيدي سابق على المحاكمة فلا يقبل الطعن فيه استقلالاً قبل صدور القرار النهائي من السلطة التأديبية المختصة . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1954/5/3 في الدعوى رقم 1363 لسنة 8ق)

كما قضت ذات المحكمة بأن " لما كان الأمر الصادر بإجراء التحقيق لا يعدو قراراً إدارياً وإنما قاعدة من قواعد التنظيم الداخلي لأعمال الإدارة وهى وإن كانت قواعد ينبغي إعمالها إلا أنه لا يترتب على إهمالها أى بطلان لعدم مساسها مساساً مباشراً بالمراكز القانونية للموظف " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة 1958/3/12 في الدعوى رقم 87 لسنة 12ق)

الجهات المختصة بالتحقيق :

جاء في كل من القانون رقم 47 لسنة 1978 خاص بالعاملين المدنيين بالدولة وقانون النيابة الإدارية رقم 117 لسنة 1958 بياناً للجهات التي تختص بإجراء التحقيق مع العاملين المدنيين وهى :

1. الجهة الإدارية .

2. النيابة الإدارية .

أولاً : التحقيق بواسطة الجهة الإدارية

الأصل أن الجهة الإدارية هى الجهة المختصة بالتحقيق مع موظفيها المنسوب إليهم ارتكاب المخالفات . إلا أن المادة 79 من قانون العاملين المدنيين بالدولة قد قصرت اختصاص الجهة الإدارية بالتحقيق على العاملين من غير شاغلي الوظائف العليا حيث جعلت التحقيق منهم من اختصاص النيابة الإدارية.

كما يخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية التحقيق في نوعين من المخالفات أياً كان درجة العامل الوظيفة وهى المخالفات المتعلقة بإهمال وتقصير العامل والتي تؤدي الى ضياع حق من حقوقه المالية والمخالفات المتعلقة بتنفيذ الموازنة العامة .

وغالباً ما يقوم بالتحقيق إدارة متخصصة تلحق بالجهة الإدارية هى إدارة الشئون القانونية أو إدارة التحقيقات .

فقد أفتى بأن " استظهرت الجمعية العمومية أن مجموعة وظائف الإدارة العليا تعتبر مجموعة نوعية متميزة قائمة بذاتها بحسبان أو وظائف هذه المجموعة هى وظائف قيادية توجد علي قمة وظائف المجموعات النوعيات المختلفة وأن الخبرة المتطلبة لشغلها هي في المقام الأول خبرة متعلقة بأعمال الإدارة والتوجيه والإشراف والرقابة والمتابعة كما أن القانون رقم 5 لسنة 1991 في شان الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية إليهما قد حددا طرق شغل الوظائف المدنية القيادية من حيث إجراءات وقواعد الاختيار وكيفية الإعداد والتدريب وقواعد تقويم نتائج أعمال شاغلي الوظائف القيادية وكذا إجراءات تحديد مدة شغلها وانتهائها الأمر الذي يبين معه أن طرق شغل الوظائف المدنية القيادية قد تكفل بتحديدها القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية في ضوء القواعد والإجراءات التي ارتأتها المشرع مناسبة لشغل تلك الوظائف فضلا عن أن قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 616 لسنة 2000 بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظيفة كبير بدرجة مدير عام قد تضمن في مادته الأولى رفع الدرجات المالية لشاغلي وظائف الدرجة الأولى بناء علي طلبهن خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار في الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية إلي درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ويستمرون في ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها قبل رفع درجاتهم بالإضافة إلي أن القرار المذكور تضمن أن التعيين بالنسبة للمستوفين شروط في هذه الوظائف يتم بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا في تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها علي أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها أي ترجع إلي أصلها مرة أخر ى كوظيفة الدرجة الأولى الأمر يبين معه والحال كذلك أن هذه الوظائف غير مدرجة في الهيكل التنظيمي للدولة فيما يتعلق بترتيب وتوصيف وظائف العاملين المدنيين بالدولة وأن الغرض من الرفع أم طبقا للقرار رقم 616 لسنة 2000 سالف الذكر هو رفع الظلم عن العديد من العاملين الذين أمضوا طويلة شاغلين لوظائف الدرجة الأولى فضلا عن أنه ليس هناك ما يمنع قانونا من أن يتقدم أحد العاملين المعينين طبقا للقرار رقم 616 لسنة 2000 والذي تم رفع درجته المالية لشغل إحدى الوظائف المدنية القيادية طبقا للقانون رقم 5 لسنة 1991 ولائحته التنفيذية

ومن ثم فإنه لا يمكن اعتبار من ثم رفع درجاتهم المالية إلي درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال طبقا لقرار وزير التنمية الإدارية رقم 616 لسنة2000 من شاغلي وظائف الإدارة العليا وإنما يظلون خاضعين لذات النظام القانوني الخاص بوظائفهم قبل الرفع وبالتالي يكون التحقيق معهم في حالة ارتكابهم مخالفة تأديبية بمعرفة الشئون القانونية بالجهة التي يعملون بها باعتبار أنهم من غير شاغلى وظائف الإدارة العليا " (فتوى رقم 408 بتاريخ 2002/5/15 ملف رقم 1012/3/86).

وقد أفتى أيضا بان " وقد استقرت فتاوى الجمعية العمومية الحديثة علي أنه لا يمكن اعتبار من تم رفع درجاتهم المالية إلي درجة مدير عام بمسمى كبير باحث أو أخصائيين أو فنيين أو كبر كتاب بحسب الأحوال طبقا لقرار وزير التنمية الإدارية العليا وغنما يظلون خاضعين لذات النظام القانون الخاص بوظائفهم قبل الرفع وبالتالي يكون التحقيق معهم في حالة ارتكابهم مخالفة تأديبية بمعرفة الشئون القانونية بالجهة التي يعملون بها باعتبار أنهم من يغر شاغلي وظائف الإدارة العليا الذين تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق معهم " (فتوى رقم 103 جلسة 2004/1/14 ملف رقم 1026/3/86)

ثانياً : التحقيق بواسطة النيابة الإدارية :

جاءت المادة (79) مكرراً تنص على أنه " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا – كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين 2 ، 4 من المادة 77 من هذا القانون.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها ، وعلى تلك الجهة فور إخطارها بذلك إحالة أوراق التحقيق بحالته الى النيابة الإدارية .

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها " .

فنلاحظ أن المشرع في القانون رقم 115 لسنة 1983 أضاف حكما جديدا ضمه المادة 79 مكررا من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 - يقضي باختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق في بعض المخالفات التي نصت عليها المادة 77 من هذا القانون - وهى المخالفات الناشئة عن مخالفات الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة وتلك الناشئة عن الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية ، إلا أن هذا النوع الأخير من المخالفات لم يحدد في هذا القانون أو في سواه تحديدا جامعا مانعا - بل أنه من المتعذر وضع معيار جامع لهذه المخالفات ، وإن كان يمكن الاستهداء في ذلك ببعض الضوابط - حيث يمكن أن يقال بأن الإهمال أو التقصير الذي يؤدي الى ضياع حق مالي للدولة يتوافر حالما يكون هناك حق مالي قد نشأ بالفعل للدولة أو أحد الأشخاص العامة ثم يؤدي الإهمال أو التقصير من الموظف المختص الى ضياعه - كان يسقط بالتقادم بحيث يصبح الحق آنذاك بغير دعوى تحميه مما يترتب عليه ضياع حق الدولة فعلا ودون وجود السبيل لاسترداده ، وهو ما يقع عادة على مأموري التحصيل أو الموظفين المنوط بهم تحصيل أموال الدولة إذا ما تقاعسوا عن أداء واجبهم حتى سقطت حقوق الدولة بالتقادم .

ويمكن أن يقال أن الإهمال أو التقصير الذي يؤدي الى المساس بمصلحة مالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة يعد متوافرا لمجرد تفويت فرصة على الدولة أو أحد الأشخاص العامة للاغتناء إيجابا أو سلبا - كما لو أرست لجنة البت في مزاد العطاء على صاحب السعر الأقل في الحالة الأولى وأرست هذه اللجنة في مناقصة العطاء على صاحب أكبر العطاءات سعرا في الحالة الثانية ، ويمكن أن تتحقق المخالفة المالية المنصوص عليها في المادة 4/77 بكل فعل يأتيه الموظف ويؤدي الى افتقار الذمة المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة .

وحيث أنه إذا ما تحقق وصف المخالفة المالية المنصوص عليها في المادة 4/77 بالضوابط المشار إليها وجب على الجهة الإدارية التي وقعت فيها المخالفة إحالتها الى النيابة الإدارية لتباشر التحقيق فيها باعتبار أن المشرع في القانون رقم 115 لسنة 1983 قد ناط بها وحدها سلطة التحقيق في هذه المخالفات ، وإن كان هذا لا يحول بين الجهة الإدارية وإجراء الفحص الذي تستجلى به عناصر المخالفة قبل إحالتها الى النيابة الإدارية للتحقق من طبيعة المخالفة دون أن تصل بذلك الى حد التحقيق الإداري – لأن المشرع كما سبق القول قد ناط صراحة سلطة التحقيق في هذه المخالفات بالنيابة الإدارية دون غيرها ، كما أن القول بغير ذلك قد يؤدي الى أن الجهة الإدارية قد تحجب الاختصاص على خلاف الحقيقة عن النيابة الإدارية فيما لو انتهى تحقيقها الى عدم وجود مخالفة طبقا للمادة 4/77 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 وفي ذلك مصادرة لإرادة المشرع أعملها صراحة في القانون رقم 115 لسنة 1983 بإضافة المادة 79 مكررا الى أحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليه " .

وأوجب المشرع انتهاء النيابة الإدارية من هذه التحقيقات خلال ستة شهور ، وإذا أجرت جهة أخرى غيرها التحقيقات فإنها تقع باطلة .

وقد قضى بأن " المادة 79 مكررا من القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983 – إجراء التحقيق بمعرفة جهة الإدارة في مسألة من المسائل التي أوجب القانون إجراء التحقيق فيها بمعرفة النيابة الإدارية ينطوي على مخالفة لنص المادة 79 مكررا المشار إليها – أثر ذلك – مخالفة قرار الجزاء للقانون وهى مخالفة جسيمة تنحدر به الى العدم بعد أن غصبت جهة الإدارة سلطة هيئة قضائية هى النيابة الإدارية – يتعين على المحكمة التأديبية أن تستظهر ذلك باعتباره مسألة أولية في المسائل المتعلقة بالنظام العام الذي يقوم على حماية الشرعية وسيادة القانونية والتي تنطوي عليها ولاية المحاكم أيا كان نوعها أو درجتها " (الطعن رقم 5273 لسنة 42ق جلسة 2000/12/17) وبأنه " إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية يدخل في مجال السلطة التقديرية للنيابة الإدارية وهى الأمينة على الدعوى التأديبية وبالتالي فلها أن تعدل عن الإحالة بالنسبة لبعض الحالات لأسباب تقررها كعدم الأهمية ، ولها أن تحيل حالات أخرى

كل هذا وفقا لما تراه محققا للصالح العام – عدم إحالة بعض القضايا التي تناولتها النيابة الإدارية بالتحقيق لا تأثير له على سلامة إحالة قضية أخرى حتى ولو تشابهت القضايا موضوعا في الحالتين " (الطعن رقم 2249 لسنة 41ق جلسة 1996/8/3)وبأنه " المخالفتين التي لا يجوز لغير النيابة الإدارية وحدها التحقيق فيهما هما مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على الموازنة ومخالفة الإهمال والتقصير التي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة " (الطعن رقم 1819 لسنة 38ق جلسة 1996/5/11).

ويمكن تحقيق النيابة الإدارية إما بناءً على طلب أو بدون طلب .

تحقيق النيابة الإدارية بناءًا على طلب :

حيث تقوم النيابة الإدارية بالتحقيق بناءًا على طلب حيث نصت المادة (3) من القانون رقم 117 لسنة 1958 الخاص بالنيابة الإدارية على أنه " .... مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص النيابة الإدارية بالنسبة الى الموظفين الداخليين في الهيئة والخارجين منها والعمال بما يأتي : 1- فحص الشكاوى التي تحال إليها من الرؤساء والمختصين أو من أى جهة رسمية عن مخالفة القانون أو الإهمال في أداء الواجبات الوظيفية ، 2- إحراق التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية التي يكشف عنها إجراء الرقابة وفيما تحال إليها من الجهات الإدارية المختصة وفيما تتلقاه من شكاوى الأفراد والهيئات التي يثبت الفحص جديتها " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن تحقيق النيابة الإدارية يكون بناءًا على طلب من الجهة الإدارية المختصة أو بناءًا على شكوى الأفراد إذا ثبت جديتها .

كما نصت المادة (52) من التعليمات الصادرة بالقرار رقم 278 لسنة 1999 على أنه " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق في المخالفات التأديبية التي يرتكبها شاغلي الوظائف العليا من العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام وبالشركات القابضة .

ويراعى أن التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بشركات القطاع العام والشركات القابضة يكون بناء على طلب من رئيس مجلس إدارة الشركة وأن التحقيق مع رئيس مجلس إدارة شركة القطاع العام يكون بناء على طلب من رئيس الجمعية العمومية للشركة ...." .

تحقيق النيابة الإدارية دون طلب :

إذا كانت المادة الثالثة من قانون النيابة الإدارية رقم 117 لسنة 1958 قد أوضحت أن تحقيق النيابة الإدارية يتم بناءًا على طلب الجهة الإدارية أو بناء على شكوى الأفراد .

إلا أن المادة السادسة من ذات القانون تشير الى اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق دون حاجة الى طلب الجهة الإدارية وذلك بقولها " إذا أسفرت المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق أحيلت الأوراق الى قسم التحقيق بإذن من مدير النيابة الإدارية أو من الوكيل المختص بقسم الرقابة " .

والنيابة الإدارية غير مقيدة في مباشرتها لإجراء التحقيق بميعاد معين .

تختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بالشركات القابضة والتابعة لحين صدور لوائح خاصة بهذه الشركات :

وقد أفتى بأن " أن المشرع في قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم 1994/203 استصحب لحين صدور لوائح خاصة تطبق على العاملين بشركات قطاع العمال العام والخاص استصحب الى حين الأنظمة الوظيفية التي كانت مطبقة على العاملين بهيئات القطاع العام وشركاته رقم 1978/48 ومنها نص المادة 83 من هذا القانون الذي جعل التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا ، ومن ثم يجوز التحقيق مع عاملي الشركات القابضة والتابعة " (فتوى رقم 189/1/47 جلسة 1995/5/28 فتوى الجمعية العمومية)

النيابة الإدارية تختص بالتحقيق مع العاملين بالمجمعات المصرية :

وقد أفتى بأن " تختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين بالمجمعات المصرية لتأمين المسئولية المدنية على أعمال البناء باعتبارها شركة من شركات القطاع العام والتي تساهم فيها الحكومة أو الهيئة العامة بما لا يقل عن 35% من رأسمالها وخضوع العاملين بها لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1986/615 بشأن الحد الأقصى للأجور وما في حكمها " (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم 1286/4/86 جلسة 1995/5/28).

استناداً الى نصوص المواد من 165 : 168 من قانون السلطة القضائية التي أنشأت مجلس تأديب العاملين بالمحاكم فإنه لا يجوز للنيابة الإدارية التحقيق في المخالفات المالية التي تقع من العاملين بالمحاكم أو التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بها :

إن المسألة التأديبية للعاملين بالمحاكم انتظمها الفصل السادس من القرار بقانون رقم 46 لسنة 1972 بشأن السلطة القضائية ، فأحكم تنظيمها بما يمتنع معه أعمال النصوص التي تضمنتها الشريعة العامة لتأديب العاملين ، إذ نصت المادة 166 من هذا القانون على أن " ، وقد عين المشرع بهذا النص السلطة المختصة بتوقيع الجزء التأديبي على العاملين بالمحاكم ، كاشفا عن رغبته أن يتم التحقيق الإداري مع هؤلاء العاملين بمنأى عن اختصاص أية جهة قضائية أخرى كالنيابة الإدارية – ذلك أنه لئن كان قد نأى بإجراءات محاكمة هؤلاء العاملين تأديبيا عن القواعد العادية لاعتبارات قدرها تكمن في عدم تسليط رقابة جهة قضائية على أعمال جهة قضائية أخرى بما قد يؤدي الى المساس بها أو التدخل في أخص شئونها ، فإن التحقيق الإداري بحسبانه استجماعا للأدلة وسماعا لأقوال الشهود ودفاع الموظف المخالف قد يفضي الى ذات المزالق مما يستوجب أن تتولاه ذات السلطة التي استند لها اختصاص توقيع الجزاء أو ركن فيه الى إشرافها ، بل أن النأى بالتحقيق عن دائرة اختصاص النيابة الإدارية ادعى وأولى بعد إذ نأى بالمحاكمة ذاتها عن اختصاص قاضيها الطبيعي

، وغني عن البيان أن التحقيق في الحال المعروض إنما تستقيم له كل أسباب الضمان التي أرادها المشرع حين نص في قانون العاملين المدنيين بالدولة على اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في المخالفات المالية أو مع شاغلي الوظائف العليا إذ لا يتصور فيمن يقيم العدل بين الناس أن يظلم مرءوسيه أو يرضى بظلمهم بناء على تحقيق لا تتوافر فيه كل الضمانات الشرعية ، ومثل هذا التنظيم الخاص في شأن موظفي المحاكم من شأنه لزوما استبعاد تطبيق أى تنظيم عام مغاير على مثل ما يحكيه الاختصاص المسند الى النيابة الإدارية

عدم اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع أعضاء هيئات التدريس بالجامعات عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لمصالح ووحدات الجهاز الإداري للدولة :

وقد أفتى بأن " استظهرت الجمعية العمومية أن أحكام القانون رقم 117 لسنة 1958 بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية وتعديلاته لا تسري على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة كما لا تسري أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة إلا فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات.

وعلى ما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية – لا تتأبى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوصه ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها

فإذا ما كانت هذه القوانين الخاصة أو تلك القرارات قد تناولت بالتنظيم مسألة معينة فلا وجه لاستدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظف في هذا الشأن قنوعا بهذا التنظيم الخاص – تبين للجمعية العمومية أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تنظم شئون توظفهم قانون خاص قرره المشرع بالقانون رقم 49 لسنة 1972 وأفرد لهم نظاما تأديبيا وعقوبات منبتة الصلة عن تلك الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرر لاعتبارات قدرها وبنص أمر أن يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها التي يرأسها فإن لم توجد كلية الحقوق بالجامعة كان له أن يكلف أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق يختارها هو

وذلك لمباشرة التحقيق في الاتهامات التي تنسب الى عضو هيئة التدريس وأوجب القانون ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس عن درجة من يجرى التحقيق معه مراعيا بذلك أن يكون من يتولى التحقيق أقرب الناس الى الإلمام بأصول التحقيق وضماناته التي تكفلها القانون – خلصت الجمعية العمومية الى أن المشرع كشف عن رغبته في استبعاد أى تنظيم مغاير في التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتأديبهم عن ذلك الذي نظمه قانون تنظيم الجامعات المشار إليه ، ومن ثم ينحسر اختصاص النيابة الإدارية عن التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حتى عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لصالح وحدات الجهاز الإداري للدولة بحسبان التحقيق معهم وتأديبهم قد نظمته أحكام خاصة أوردها المشرع في القانون رقم 49 لسنة 1972 وهو تنظيم مانع من اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في هذا الشأن إذ أن الندب بطبيعته مؤقت لا يفصل الصفة الوظيفية بينه وبين الجامعة وأنه ليس من شأنه ندب عضو هيئة التدريس أو إعارته لصالح وحدات الجهاز الإداري بالدولة أن نزول صفته كعضو هيئة التدريس " (فتوى رقم 607 بتاريخ 2002/6/29 ملف رقم 312/2/86)

أمور يجب مراعاتها قبل البدء في التحقيق :

إخطار بعض الجهات والحصول على موافقتها قبل إجراء التحقيق مع العاملين بها ، وبدون إذن هذه الجهات يبطل التحقيق . فمثلاً :

يجب موافقة رئيس مجلس الإدارة على التحقيق بشركات القطاع العام :

فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (83) من القانون رقم 48 لسنة 1978 على أن النيابة الإدارية دون سواها هى صاحبة التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بشركات القطاع العام ، وقد اشترطت لصحة هذا التحقيق أن يكون بناءًا على طلب من رئيس مجلس الإدارة .

أما إذا كان التحقيق مع رئيس مجلس الإدارة نفسه فتقوم النيابة الإدارية بمباشرة التحقيق بناءًا على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة .

وقد قضى بأن المستفاد من نص الفقرتين الأخيرتين من المادة 83 من القانون رقم 48 لسنة 1978 في شأن العاملين بالقطاع العام أن التحقيق مع رئيس مجلس إدارة الشركة وغيره من العاملين فيها من شاغلي وظائف الإدارة العليا لا يجوز إلا بمعرفة النيابة الإدارية كما أنه لا يجوز للنيابة الإدارية إجراء التحقيق معهم إلا بناء على طلب رئيس الجمعية للشركة أو رئيس مجلس إدارة الشركة حسب الأحوال" (الطعن رقم 59 لسنة 12ق جلسة 1986/3/11).

ويعتبر الإذن وتحقيق النيابة من الضمانات الأساسية للتحقيق :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " الواضح من نص المادة (83) من القانون رقم 48 لسنة 1978 أن التحقيق مع رئيس مجلس إدارة الشركة وغيره من العاملين فيها من شاغلي وظائف الإدارة العليا لا يجوز إلا بمعرفة النيابة الإدارية ، ولا يجوز للنيابة الإدارية التحقيق معهم إلا بناء على طلب رئيس الجمعية العمومية للشركة أو رئيس مجلس الإدارة بحسب الأحوال وهذا القيدان كما جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا يمثلان ضمانتين أساسيتين الأولى مقررة لمصلحة العاملين المشار إليهم لتوفير الاطمئنان لهم بإسناد التحقيق الى النيابة الإدارية باعتبارها جهة محايدة لا تخضع في عملها لأية تأثيرات من جانب الشركة أو العاملين فيها ، والثانية مقررة لصالح الشركة لتحقيق حسن سير العمل في المشروع الذي تقوم عليه والإخلال بأى من هاتين الضمانتين يؤدي الى بطلات التحقيق وكل ما يترتب عليه من قرار الإحالة الى المحاكمة التأديبية ومن إقامة الدعوى التأديبية الذي يتم بإيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة المشار إليه قلم كتاب المحكمة التأديبية طبقا للمادة 34 من القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة وذلك لأنه يمس إجراءات شكلية جوهرية لازمة لإقامة الدعوى التأديبية ، الأمر الذي يتعين معه على المحكمة التأديبية أن تقضي بعدم قبول الدعوى شكلاً في حالة الإخلال بإحدى هاتين الضمانتين " (الطعن رقم 33/2769ق عليا جلسة (1993/7/27

لذلك أشارت ذات المحكمة الى أن قبول رئيس مجلس إدارة الشركة أمام النيابة الإدارية وتوجيه الاتهام بمرءوسيه ملقيا بعبء المسئولية عليهم يعد بمثابة إذن بالتحقيق مما يتوافر معه شرط طلب السلطة المختصة ومن ثم فإنه يجوز الحصول على هذا الإذن سواء في مرحلة التحقيق أو حتى في مرحلة المحاكمة . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/6/7 في الطعن رقم 2137 لسنة 31ق ، وحكمها الصادر بجلسة 1988/3/15 في الطعن رقم 2015 لسنة 32ق)

ضرورة إخطار المجلس الشعبي المحلي بالمخالفات التي يرتكبها عضو المجلس الشعبي المحلي قبل إحالته للتحقيق :

فقد نصت المادة (91) من القانون رقم 43 لسنة 1979 المعدل بالقانون رقم 50 لسنة 1981 أنه يتعين على السلطات المختصة إخطار المجلس الشعبي المحلي قبل مباشرة أية إجراءات تأديبية ضده وفي جميع الحالات يجب إبلاغ المجلس بنتيجة التحقيق .

والهدف من ذلك هو الرغبة في توفير الضمانات لأعضاء المجالس الشعبية المحلية حتى يتمكنوا من ممارسة سلطاتهم في الرقابة والتعبير عن مطالب سكان الأقاليم دون إكراه أو تأثير .

لكن عدم إخطار النيابة الإدارية للمجلس الشعبي المحلي بإجراءات التحقيق التي تتخذ ضد عضو من أعضائه لا يترتب عليه بطلان إجراءات التحقيق فقد قضت المحكمة الإدارية العليا دائرة توحيد المبادئ المنصوص عليها في المادة 54 من قانون مجلس الدولة بأن " عدم إخطار النيابة الإدارية للمجلس الشعبي المحلي بإجراءات التحقيق أو التأديب التي تتخذ ضد عضو من أعضائه لا يترتب عليه بطلان ما يتخذ ضده من إجراءات (الطعن رقم 2462 ، 2349 لسنة 33 ق جلسة 1994/1/6).

وقد قضى بأن " إخطار المجلس الشعبي المحلى – إغفاله عاملون مدنيون بالدولة نيابة إدارية المادة (91)من قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم 43 لسنة 1979 معدلا بالقانون رقم 50 لسنة 1981 تطلب المشرع إخطار المجلس الشعبي المحلى بالإجراءات التأديبية التي قد يتقرر اتخاذها نحو عضو المجلس الشعبي المحلى – الغرض من ذلك هو إحاطة المجلس علما بما سيتخذ من إجراءات حيال العضو – لم يعلق المشرع السير في هذه الإجراءات علي إرادة المجلس كما هو الشأن عند نقل أحد أعضاء المجلس من وظيفته الذي اشترط بشأنه وجوب أخذ موافقة المجلس عليه – لم يتضمن النص أي جزاء في حالة عدم إخطار المجلس الشعبي المحلى – قيام النيابة الإدارية بواجب الإخطار شرع لمصلحة المجالس الشعبية المحلية وحدها تمكينا لها من متابعة تصرفات أعضائها بما يتفق وصالح العمل في تلك المجالس حتى يتسنى لها اتخاذ الإجراءات إسقاط العضوية عن أي منهم طبقا لحكم المادة (52) من قانون نظام الغدارة المحلية متي كان موضوع التحقيق الذي تجريه النيابة الإدارية مما يفقده الثقة والاعتبار كعضو من أعضاء المجلس هذا المجال يغاير المجال الوظيفي يستقل عنه - أثر ذلك : أ ن عد م إخطار النيابة الإدارية المجلس الشعبي المحلى بإجراءات التحقيق أو التأديب التي تتخذ ضد عضو من أعضائه لا يترتب عليه بطلان ما يتخذ من إجراءات ضده – يؤيد هذا النظر أن المحكمة الإدارية العليا تناولت بالتفسير أحكام المادتين 3 ، 14 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية و المحاكمات التأديبية واللتين أوجبتا طي النيابة و الإدارية إ إخطار الوزير أو الرئيس الذي يتبعه العامل بإجراء التحقيق قبل البدء فيه وانتهت إلي أن عدم قيام النيابة بهذا الإجراء لا يترتب عليه البطلان – أساس ذلك : أن الغاية من إجراء هذا أسلا إخطار هو أن يكون رئيس العامل علي بينة بما يجرى في شانه في الوقت المناسب أي أنه شرع لمصلحة الإدارة وحدها تمكينا لها من متابعة تصرفات العاملين فيها بما يتفق وصالح العمل – مؤدى ذلك ك أن إغفال هذا الإجراء لا ينطوى علي مساس بمصالح العاملين أو الانتفاض من الضمانات المقررة لهم ولا يترتب علي إغفاله ثمة بطلان (الطعن رقم 2349 لسنة 33 ق توحيد مبادئ جلسة 1994/1/6) وبأنه " استنادا لنص المادة (91) من قانون الإدارة المحلية الصادر بالقانون 1979/43

فإنه يتعين إخطار المجلس الشعبي المحلى بأية إجراءات تأديبية ستتخذ ضد عضو المجلس متى كان من العاملين بالجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام ومنها إخطاره قبل التحقيق معه هو إجراء منوط بالسلطة القائمة علي التحقيق ولا إلزام علي جهة التحقيق بالإخطار متي خفي عليها صفة المجال كعضو مجلس شعبي محلي " (الطعن رقم 2305 لسنة 30 ق جلسة 1986/3/18 حكم المحكمة الإدارية العليا)

ضرورة إخطار النقابات العمالية عند التحقيق مع أعضاء مجلس إدارة المؤسسة النقابية :

فيجب عند التحقيق مع عضو مجلس إدارة المؤسسة النقابية إخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بما هو منسوب الى عضو مجلس الإدارة استناداً لنص المادة (46) من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم 1976/35 المعدل بالقانون رقم 1986/1 على أنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمل بما هو منسوب الى عضو مجلس إدارة المؤسسة النقابية من اتهامات في جرائم تتعلق بنشاطه النقابي وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجراؤه وبحضور ممثل للاتحاد العام أو أحد أعضاء النقابة العامة المعينة وأن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق ما لم تقرر سلطة التحقيق سريته " (الطعن رقم 1854 لسنة 27ق جلسة 1984/12/29).

لا يجوز اتحاد الإجراءات التأديبية ضد أحد أعضاء مجلس الشعب والشورى إلا بعد موافقة المجلس الذي يتبعه العضو .

وإذا بدأت الإجراءات ضد الموظف قبل انتخابه عضواً بمجلس الشعب أو مجلس الشورى فإنه يلزم الاستمرار هذه الإجراءات بعد انتخابه الحصول على إذن من المجلس وغالباً ما يقدم طلب الإذن باتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها خلال أدوار الانعقاد ويقدمه الوزير المختص الى رئيس مجلس الشعب أو مجلس الشورى الذي يقوم بإحالته الى لجنة الشئون الدستورية والتشريعية لإبداء الرأى فيه .

فإذا ثبت جدية الاتهام وافقت على رفع الحصانة واتخاذ الإجراءات ضد العضو .

التكليف بالحضور :

يتعين إخطار الموظف المتهم رسمياً بضرورة مثوله أمام المحقق للاستماع الى أقواله .

فاستدعاء المتهم الى التحقيق يمكنه من إبداء دفاعه في الاتهامات الموجهة إليه ، وفي عدم استدعائه للتحقيق ما يعد تفويتا لحقه في الدفاع عن نفسه ، ولا يجوز إجبار المتهم على الكلام ، على أنه يتعين أن يكون استدعاء المتهم قد تم بالشكل الصحيح فيكون عالماً بسبب الاستدعاء صحيحة ، ورفض المتهم المثول أمام المحقق ، أو حضر ورفض إبداء أقواله فقد فوت على نفسه حق الدفاع .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ..... أنه من الأصول العامة التي تستلزمها نظم التأديب ضرورة إجراء التحقيق مع من تجري محاكمته ، وأن تتوافر لهذا التحقيق جميع المقومات الأساسية وأخصها توفير الضمانات التي تكفل له الإحاطة بالاتهام الموجهة إليه وتمكنه من إبداء دفاعه وتتيح له مناقشة جميع الأدلة التي يستند إليها الاتهام وما الى ذلك من وسائل تحقيق الدفاع إثباتا أو نفيا.

فضلاً على ذلك فإن محاكمة الطاعن أمام مجلس التأديب قد جرت إبان الفترة التي تصرح له خلالها بأجازة مرضية فلم يحضر أمام المجلس وبالتالي لم تتح له الفرصة لسماع أقواله والدفاع عن نفسه ومناقشة من سمعت أقواله أمام مجلس التأديب لأول مرة وهو الدكتور ....

ومن حيث أنه لما تقدم وبعد إذ تبين أن إجراءات محاكمة الطاعن منذ إحالته الى التحقيق ثم أمام مجلس التأديب قد جاءت باطلة ، لذلك فإن القرار الصادر بالاستناد إليها يكون قد جاء مخالفاً للقانون ، وبالتالي يتعين الحكم بإلغائه ...." (الطعن رقم 1315 لسنة 28ق عليا جلسة 1983/11/22)

الامتناع عن المثول أمام المحقق الإداري :

فمتى تم استدعاء الموظف المخالف للحضور أمام جهة التحقيق وذلك بناء على تكليف بالحضور صحيح فإن غياب الموظف المخالف دون عذر لا يمنع جهة التحقيق من الاستمرار فيه حتى صدور قرار متضمنا الجزاء التأديبي وإن كان العمل قد درج على مواجهة المخالف الممتنع عن الحضور بإخطاره مرة أخرى بخطاب موصى عليه بعلم الوصول موضحاً فيه التهمة المنسوبة إليه وتنبيهه الى أن تخلفه عن الحضور يهدر حقه في الدفاع ويعطى المحقق أحقية في الاستمرار في التحقيق في غيبته ، إذ أن امتناع الموظف دون عذر ينشئ في حقه قرينة اقترافه الذنب الإداري .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا تم استدعاء العامل للتحقيق معه في مخالفات منسوبة إليه وعدم إنكاره استدعاؤه للتحقيق فإن ذلك يعتبر تسليماً منه بصحة حصول هذا الاستدعاء ، ويكون بذلك قد فوت على نفسه فرصة الدفاع عن نفسه وإهداره ضمانة أساسية قد خولها له القانون وتكون جهة الإدارة في حل توقيع الجزاء عليه من أدلة الثبوت ضده " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1980/4/12 مجموعة أحكام السنة 21 القاعدة رقم 87 أشار إليه د. ماهر عبد الهادي ، المرجع السابق ص254) وبأنه " امتناع الطاعن بغير مبرر صحيح عن إبداء أقواله أمام الجهة الإدارية المختصة بالتحقيق ، فضلا عن تفويت فرصة الدفاع عن نفسه ، ينطوي على مخالفة تأديبية في حقه لإصراره على عدم الثقة بالجهات الرئاسية على نحو ينال مما يجب على الموظف أن يوطن نفسه عليه من توفير لهذه الجهات والتشكيك بجدارتها في ممارسة اختصاصاتها الرئاسية قبله " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1996/5/18 في الطعن رقم 480 لسنة 36ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ص849) وبأنه " عدم المثول أمام سلطات التحقيق عند الاستدعاء يشكل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي يستوجب المساءلة ولا ينال من ذلك القول بأن عدم المثول أمام المحقق يترتب عليه تفويت فرصة الدفاع فحسب " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1996/1/26 في الطعن رقم 3453 لسنة 30ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ص850).

ورغم أن القضاء والفقه قد استقر على أن امتناع المتهم عن الحضور الى التحقيق أو امتناعه عن الإدلاء بأقواله لا يعدو أن يكون تناولا منه عن حقه في الدفاع ، ولا مخالفة فيه طالما أن ذلك الامتناع لم يكن مصحوبا بخروج عن اللياقة أو حسن التصرف والسلوك ، إلا أن امتناع الموظف أو العامل عن الحضور للتحقيق أو رفض إبداء أقواله يعد مخالفة تأديبية فيما لو ورد نص في لائحة الجزاءات يجرم هذا الفعل ذلك أنه " متى كانت لائحة الجزاءات المعمول بها في الشركة قد جعلت من امتناع العامل عن الحضور للتحقيق أو رفض إبداء أقواله مخالفة تأديبية فلا وجه للقول بأن امتناعه غير مؤثم لأنه تنازل عن حقه في الدفاع ، وأساس ذلك أنه يجب على العامل أن يوطن على توفير رؤسائه والإقرار بحقهم في ممارسة اختصاصاتهم الرئاسية قبله ومنها توجيهه التحقيق معه الاستجلاء الحقيقة وتبين دفاعه فيما نسب إليه فامتناع الموظف أو العامل بغير مبرر صحيح عن إبداء أقواله في التحقيق الذي تجريه الجهة التي يعمل بها ينطوي على ما سبق أن قضت به هذه المحكمة على تفويت لفرصة الدفاع عن نفسه وعلى مخالفة تأديبية أيضا ، وإذا اقترن ذلك منه بما يتضمن ما يسيء الى إدارة الشركة بما قاله من عدم تبصرها بالأمور وعدم وعيها وانعدام عدالتها ينطوي على خروج منه على الواجب عليه كعامل بها يجب عليه أن يوطن نفسه على توقير رؤسائه " (الطعن رقم 2255 لسنة 33ق عليا جلسة 1988/11/22).

مثول الموظف أمام المحقق وامتناعه عن الإجابة :

قد يحضر الموظف المخالف التحقيقات إلا أنه يمتنع عن الإجابة دون إبداء أسباب أو يتمسك بإحالة الأوراق الى النيابة الإدارية وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا أنه " حق الموظف في سماع أقواله وتحقيق دفاعه لا يسوغ وقد أتيح له ذلك أن يمتنع عن الإجابة أو يتمسك بطلب إحالة التحقيق الى جهة أخرى ... لجهة الإدارة أن تجري التحقيق بنفسها ولا تلزم بإحالته الى النيابة الإدارية مادام القانون لا يلزمها بذلك " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1965/11/27 في الطعن رقم 1606 لسنة 10ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة الجزء 9 ص55).

كما أشارت ذات المحكمة في حكم حديث لها بأنه " لا جناح على الجهة الإدارية فيما ارتأته من عدم إجابة المخالف في طلبه بالإدلاء بأقواله أمام النيابة الإدارية لا يوجد أى التزام عليها في الحالة المعروضة لإحالة التحقيق إلى النيابة الإدارية لعدم دخول تلك الحالة في الحالات التي يتعين على الجهة الإدارية قانوناً إحالة التحقيق فيها إلى النيابة الإدارية " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم 1119 لسنة 30ق عليا) وبأنه " ومن حيث أنه بالنسبة لما انطوى عليه قرار الجزاء الأول في شق منه من مجازاة المطعون ضده بخصم يومين من مرتبه للامتناع عن إبداء أقواله بالتحقيق الذي أجرته الجهة الإدارية فإن الثابت من الأوراق أن المذكور قرر في هذا التحقيق أنه سيدلي بأقوال أمام النيابة الإدارية ، ومن ثم فلا جناح على الجهة الإدارية فيما ارتأته من عدم إجابته لهذا الطلب طالما أنه لا يوجد أى التزام عليها في الحالة المعروضة لإحالة التحقيق إلى النيابة الإدارية لعدم دخول تلك الحالة في الحالات التي يتعين على الجهة الإدارية قانونا إحالة التحقيق فيها للنيابة الإدارية ويعتبر المطعون ضده في الحالة المعروضة قد فوت على نفسه فرصة إبداء ما يرغب في الإدلاء به في التحقيق من أوجه دفاع وعليه تقع تبعة ذلك ، إلا أن سكوته كمتهم عن إبداء دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق لا يشكل بذاته مخالفة إدارية أو ذنباً إدارياً مستوجباً للمسئولية التأديبية أو العقاب التأديبي ، وكل ما في الأمر أن المتهم في هذه الحالة يعد قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في هذا التحقيق وعليه تقع تبعة ذلك ، ولكن لا محل لإجباره كمتهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق مهدداً بالجزاء التأديبي الذي سيوقع عليه في حالة سكوته فهو وشأنه في تخير موقفه الدفاعي إزاء الاتهام المسند إليه ، إذ أنه من المقرر وفق الأصول العامة للتحقيق أنه لا يسوغ إكراه متهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق بأى وسيلة من وسائل الإكراه المادي أو المعنوي ، وعلى ذلك فإن سكوت المطعون ضده في الحالة المعروضة عن إبداء أقواله في التهمة المنسوبة إليه بذاته مخالفة إدارية " (الطعن رقم 1119 لسنة 30ق جلسة 1988/6/25).

ضمــانــات التحقيــق :

هناك العديد من الضمانات التي كفلها المشرع والقضاء للموظف المخالف من هذه الضمانات ما يلي:

(1) تدوين التحقيق :

الأصل في التحقيق أن يكون كتابة ، والاستثناء أن يجري شفاهة ويثبت المحقق مضمونه كتابة ، ولا يشترط إفراغ التحقيق في شكل محدد ، فيجوز للمحقق الإداري أن يجري التحقيق دون أن يستصحب كاتباً ، وللمحقق أن يكتبه بنفسه ولا يكفي التعامل بالمكاتبات أو المذكرات والاستفسارات للقول بوجود تحقيق صحيح .

فقد نصت المادة (79) من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه " لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً " .

وتكمن أهمية التحقيق في كونه حجة على الكافة وهذا يتطلب إفراغ التحقيق في محضر أو محاضر كما أن الكتابة هى الأكثر شيوعاً وتعد أفضل وسيلة للإثبات .

وقد وضع المشرع قاعدة تستمد أصولها من المبادئ الدستورية العامة ، وذلك في نص المادة 79 من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 التي تقرر أنه " لا يجوز توقيع جزاء العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ، ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.

ومن حيث أن مؤدى ذلك أن القاعدة التي لا استثناء لها هى أنه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي دون أن يسبقه تحقيق أو استجواب ، وأن الأصل أن يكون التحقيق كتابة يسمع فيه أقوال المتهم ويحقق فيه دفاعه ، وأن الاستثناء هو أن يكون التحقيق أو الاستجواب شفاهه على أن يثبت مضمونة في القرار الصادر بتوقيع الجزاء وهذا الاستثناء محدود النطاق يحكمه النص الذي قرره لاعتبارات حسن سير المرافق العامة في مواجهة بعض المخالفات محدودة الأهمية بما يحقق الردع المرجو دون إخلال بالقاعدة العامة النابعة من حقوق الإنسان والمتمثلة في أنه لا يجوز توقيع أى جزاء دون أن يكون مستندا إلى تحقيق أو استجواب .

ومن حيث أن القاعدة العامة على ما قدمنا هى أن يكون التحقيق كتابة فتسمع أقوال المتهم وتحقيق دفاعه ، فإن مواجهة المتهم وسماع أقواله هما سبيل أساسي لتحقيق دفاعه ، وهما ضمان التحقيق السليم الموافق لأحكام القانون والذي يصلح سندا وأساسا لأن يقام عليه قرار الجزاء فإذا ما أغفل التحقيق إحدى عناصر هذا الضمان على نحو مخل بحق الدفاع بات التحقيق معيبا ، ومن ثم لا يصلح سندا لأن يقام عليه قرار الجزاء " (الطعن رقم 170 لسنة 35ق عليا جلسة 1989/6/24)

ولا يعني باشتراط كتابة التحقيق إلزام الجهة المنوط بها إجراؤه بشكل معين .

والمشرع التأديبي إذ يشترط في التحقيق أن يكون مكفولاً في كافة الأحوال فإنه يشترط الى جانب ذلك شروطاً أخرى إذ لم يضع تنظيما للتحقيق الإداري ، وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا " .... لا يوجد ما يوجب إفراغ التحقيق في شكل معين أو في وضع مرسوم ، إذا ما تولته الجهة الإداري ذاتها أو أجهزتها القانونية المتخصصة في ذلك ، كما لم ترتب جزاء البطلان على إغفال إجرائه على وده خاص وكل ما ينبغي ملاحظته ، هو أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة ، وبمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته بان تتوافر فيه ضمانات السلامة ، والحيدة ، والاستفتاء لصالح الحقيقة ، وأن تكفل به حماية الدفاع للموظف تحقيقا للعدالة " (الإدارية العليا في 1965/11/27)

واستثناءً من قاعدة تدوين التحقيق جاءت الفقرة الثانية من المادة 79 من قانون العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه " .... ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " ، وهذا معناه أن يجوز استثناء شفوية التحقيق طالما كانت العقوبة التي ستوقع على المخالفة التأديبية لا تتعدى الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام ، إلا أن ذلك مشروط بذكر مضمون هذا التحقيق في قرار الجزاء الصادر .

وقد قضت المحكمة الإُدارية العليا في هذا الصدد بأن " الأصل هو التحقيق الكتابي الذي يدون كاملا وعلى علته ، واستثناء من هذا الأصل أجيز إجراء التحقيق شفاهه على أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوي الجزاء ، إذ يعتبر إثبات هذا الموضوع في حالة التحقيق الشفهي بديلا عن تدوين التحقيق كاملا في حالة التحقيق الكتابي." (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1967/4/15 في الطعن رقم 226 لسنة 9ق).

وقد أوضحت ذات المحكمة المقصود بذكر مضمون التحقيق في قرار الجزاء وذلك بقولها " ليس المقصود من إثبات مضمون التحقيق الشفهي بالمحضر الذي يحوي الجزاء ، ضرورة سرد ما دار بالموضوع محل الاستجواب بالمحضر تفصيلا ، بسرد كل الوقائع المنسوبة الى العامل وبيان الأحوال التي استخلصت منها ، وذكر ما ورد على ألسنة الشهود بشأنها وترديد دفاع العامل وتقضي كل ما ورد فيه من وقائع وأدلة إثبات أو نفى ، إذ أن كل ذلك من شأنه أن يقلب التحقيق الشفهي الى تحقيق كتابي ، وهو ما يعطل الحكمة من إجازة التحقيق الشفهي وهو تسهيل العمل ، وإنما المقصود من ذلك إثبات حصول التحقيق والاستجواب وما أسفر عنه هذا التحقيق في شأن ثبوت المخالفة الإدارية قبل العامل على وجه يمكن السلطة القضائية من بسط رقابتها القانونية على صحة قيام الوقائع وصحة تكييفها القانوني " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصاد بجلسة 1973/12/29 في الطعن رقم 451 لسنة 13ق عليا).

التحقيق الشفهي :

سكرنا أن الكتابة شرط لصحة التحقيق الذي يتم بمعرفة النيابة الإدارية ، ومن ثم فإن أثر تخلفه معناه بطلان التحقيق .

ومن حيث أن مفاد - نص المادة 81 من القانون رقم 48 لسنة 1978 بنظام العاملين بالقطاع العام ... هو أ، القاعدة العامة في مجازاة العاملين بالقطاع العام تستلزم إجراء التحقيق معهم في المخالفات المنسوبة إليهم وسماع أقوالهم وأوجه دفاعهم وعلى أن يكون ذلك التحقيق كتابة حتى يمكن للجهات الرئاسية والهيئات الرقابية القضائية مراقبة مشروعية القرارات الصادرة بمجازاة هؤلاء العاملين في حالة التظلم من هذه الجزاءات أو الطعن عليها قضائيا إلا أن المشرع قرر استثناء من هذه القاعدة بالنسبة لجزاءات الإنذار والخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ثلاثة أيام أو الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام فأجاز أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهه بشرط أن يثبت مضمونه في المحضر الذي يحوي الجزاء ولقد هدف المشرع من ذلك أن يضع ضمانة تحمي العاملين بالقطاع العام من عسف السلطة الرئاسية أو الجور على حقوقهم بتمكينهم من الدفاع أنفسهم بمسلكهم الوظيفي وبطريقة تمكن جهات الاختصاص من رقابة مشروعية قرارات الجزاء التي تصدر ذد هؤلاء العاملين إلا أن المشرع رغبة منه في التيسير على الجهات الرئاسية في إدارة العمل ومراقبة تصرفات العاملين الخاضعين لإشرافها المباشر أجاز - خلافا للقاعدة العامة المقررة - إجراء التحقيق مع العامل شفاهه إذا كان الجزاء الذي وقع عليه هو الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ثلاثة أيام أو الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام إلا أن المشرع لم يغفل توفير الضمانات اللازمة للتثبيت مع صحة ذلك الجزاء وذلك حرصا من الشارع على تحقيق دفاع العامل وسماع أقواله عند توجيه الاتهام إليه

فإذا صدر قرار الجزاء بدون أن يثبت مضمون للتحقيق الشفهي في المحضر الذي يحوي الجزاء ، فإن النتيجة المترتبة على ذلك هى الإخلال بضمانة أساسية من الضمانات المقررة للعاملين بالقطاع العام وتخلف إجراء جوهري من الإجراءات التي قررها القانون وبطلان الجزاء الصادر بغير اتباع هذا الإجراء (الطعن رقم 2131 لسنة 32ق عليا جلسة 1987/3/24).

تدوين التحقيق بواسطة الكاتب :

بالنسبة للتحقيق الذي تجريه الجهة الإدارية فلا يشترط كتابته بمعرفة كاتب التحقيق أى أن وجود كاتب للتحقيق في هذه الحالة أمر جوازي الأمر الذي يؤكده وزير العدل رقم 569 لسنة 1977 الخاص بلائحة تنظيم العمل في الإدارات القانونية بالهيئات العامة وشركات القطاع العام حيث جاءت المادة 28 منه تشير الى أنه من حق الجهة الإدارية الاستعانة بكاتب للتخفيف ، وهذا أمر جوازي لها ، ومن ثم لا يترتب على مخالفته بطلان التحقيق ، لذلك نصت على أنه " يثبت في محضر التحقيق تاريخ اليوم وساعته ومكانه واسم المحقق وكاتب التحقيق إن وجد وزيل بعد الانتهاء منه بما يفيد قفله وساعة ذلك مع بيان جلسة التحقيق التالية والإجراءات التي يتخذ فيها" ، وهو ما أكدته المادة 29 من ذات القرار بقولها "يوقع عضو الإدارة وكاتب التحقيق إن وجد في نهاية كل صفحة ..." .

أما بخصوص التحقيقات التي تجريها النيابة الإدارية فقد نصت المادة (39) من التعليمات المنظمة للعمل الفني للنيابة الإدارية تنص على أنه " يجب تحرير محضر التحقيق بمعرفة كاتب من العاملين بالنيابة الإدارية " .

كما نصت المادة (57) من ذات التعليمات الصادرة بقرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم 136 لسنة 1994 على أنه " يجب تحرير محاضر التحقيق بمعرفة كاتب من العاملين بالنيابة الإدارية الذي عليه أن يتحرى الدقة والوضوح والنظافة في تدوين المحضر ، وأن يستمر في التحقيق الذي بدأه الى أن يقر عضو النيابة إنهائه حتى ولو استطال وقت التحقيق أى ما بعد انتهاء ميعاد العمل الرسمي ، فإذا لحق بكاتب التحقيق أثناء مباشرته عمله عذر قهري أو ألم به حادث فجائي يتعارض معه استمراره في أدائع لعمله كلف عضو النيابة المحقق كاتب آخر باستكمال التحقيق ويراعى إثبات اسم كاتب التحقيق البديل وواقعة الاستبدال بمحضر التحقيق بعد حلف اليمين " .

إلا أنه يجوز لاعتبارات السرية أو كرامة الوظيفية أو غيرها أن يجري المحقق التحقيق الإداري دون اصطحاب كاتب للتحقيق ولا يخل ذلك بحق الدفاع إذ " .... أنه فيما ينعاه الطاعن على التحقيق المذكور من أنه قد تم دون اصطحاب المحقق كاتب تحقيق ، فإنه وإن كان يبين من استقراء القواعد الإجرائية المنظمة لتحقيقات النيابة العامة والنيابة الإدارية أن الأصل كقاعدة عامة ومستمدة أصلا كفرع من الإجراءات التي تحمي حق الدفاع المقرر بمقتضى المادة 67 من الدستور لأى مواطن يجري معه التحقيق سواء أكان ذلك في مجال المسئولية التأديبية والإدارية أو المسئولية الجنائية ، مؤدى ذلك وجوب استصحاب الضمانة في مجال التحقيق التأديبي إلا أن ذلك لا يمنع جواز تحرير المحقق الإداري بنفسه دون اصطحاب كاتب تحقيق بشرط ألا يخالف ذلك نص القانون ويكون أساسه مراعاة لمقتضيات حسن سير وانتظام المرافق العامة بمراعاة الاعتبارات الثابتة عند إجراء التحقيق وظروف الإمكانيات في جهات الإدارة أو لاعتبار كرامة الوظيفة التي يشغلها من يجري معه التحقيق ، وبما لا يخل على أى وجه من الوجوه بحقوق الدفاع لمن يجري معهم التحقيق " (الطعن رقم 646 لسنة 32ق عليا جلسة 1988/11/5).

بيانات محضر التحقيق :

هناك بيانات معينة يجب أن يشتمل عليا محضر التحقيق وهذه البيانات هى :

1- التاريخ : وهو من البيانات الأساسية في محضر التحقيق لأنه يحدد الوقت الذي تم فيه مباشرة إجراءات التحقيق ، وبالتالي معرفة المدة التي استغرقها التحقيق لأنها لو زادت عن الحد المعقول تحمل معنى الإكراه الأمر الذي يترتب عليه بطلان التحقيق .

ويذكر التاريخ باليوم والشهر والسنة بل وساعة افتتاح المحضر وساعة غلقه

2- الديباجة : حيث يجب ذكر اسم وصفة محقق المحضر كذلك اسم كاتب المحضر إن وجد .

3- مضمون المحضر : والمقصود بمضمون المحضر البيانات اللازمة لكى يكون وثيقة متكاملة لها وضعها القانوني .

فيجب بعد إثبات التاريخ والديباجة ذكر المناقشة التفصيلية ومواجهة الموظف المتهم بالأدلة وذلك بتدوين الأسئلة التي وجهها المحقق والاقتراحات التي يدلي بها الموظف المخالف .

4- التوقيع : حيث يتعين توقيع كل من المحقق والكاتب والموظف المخالف على كل ورقة من أوراق المحضر في نهايتها ، وذلك هو الأصل .

أما الاستثناء الوحيد من توقيع المحقق أو الكاتب ، هو أن يكون التحقيق يتم دون وجود كاتب تحقيق ، على أن يكون المحقق هو الذي قام بكتابة التحقيق بنفسه ، وهو ما أقرته المحكمة الإدارية العليا بقولها " لا وجه لاشتراط توقيع المحقق والكاتب على محضر التحقيق متى تبين أن التحقيق بخط يد المحقق ولظروف استدعت عدم حضور كاتب وكان اسم المحقق ثابتا في صدر التحقيق" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/11/5 في الطعن رقم 646 لسنة 32ق عليا ، مجموعة أحكام السنة 34 ، ص61).

(2) حيدة جهة التحقيق :

والمقصود بحيدة جهة التحقيق هو استقلاها عن جهة المحاكمة . أى أن حيدة جهة التحقيق تتحقق باستقلال سلطة التحقيق عن سلطة المحاكمة ، وفي النظام الجنائي نجد النيابة العامة هى سلطة التحقيق الرئيسية وتجمع بين تحريك الدعوى الجنائية ومتابعة السير فيها وأعضاء النيابة العامة مستقلون في تصرفاتهم عن رجال القضاء الجالس رغم كونهم من رجال القضاء حتى أنه لا يجوز للمحاكم أن توجه الى النيابة لوما أو نقدا .

فقد قضى بأن " ليس لمحكمة الجنايات أن تنعى على النيابة في حكمها بأنها أسرفت في الاتهام وأنها أيضا أسرفت في حشد التهم وكيلتها للمتهمين جزافا وقد يحذف هاتين العبارتين . (نقض 1932/5/16 مجموعة القواعد القانونية ج2 رقم 351 ص547).

والحقيقة أن اشتراط حيدة المحقق هى من مقتضيات العدالة المجردة الواجبة الاحترام في كافة التحقيقات بغض النظر عن السلطة القائمة بها ، فهو ليس قاصرا على التحقيقات التي تباشرها السلطة الرئاسية ، بل ينطبق مبدأ الحيدة على التحقيقات التي تقوم بها النيابة الإدارية.

ومن قم إذا انتفت الحيدة انتفت معها سلامة التحقيق وثبت بطلانه ، وهو ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها " إن قيام مقدم الشكوى بالتحقيق مع المشكو في حقه يهدره ويبطله لتخلف ضمانة الحيدة في المحقق ، ويترتب على ذلك بطلان التحقيق والقرار الذي قام عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1986/12/16 في الطعن رقم 1341 لسنة 31ق عليا ، مجموعة أحكام السنة 32 ، ص415)

كما قضت ذات المحكمة أيضاً بأن " التحقيق بضفة عامة يعني الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والمحايد والنزيه لاستبانة وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها الى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة ، ومن حيث إن استظهار وجه الحقيقة في أمر اتهام موجه على إنسان لا يتسنى إلا لمن تجرد من أية ميول شخصية إزاء ما يجري التحقيق معهم سواء أكانت هذه الميول لصالحهم أو كانت ضدهم ، إذ أن هذا التجرد هو الذي يحقق الحيدة والنزاهة والموضوعية التي تقود مسار التحقيق ، إن التجرد الواجب توافره في المحقق بحكم الأصول العامة المنتسبة الى القواعد العليا للعدالة لا ينبغي أن يقل عن القدر المتطلب في القاضي لأن الحكم في المجال العقابي جنائيا كان أو تأديبيا إنما يستند الى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته ، كما يستند الى أمانة القاضي ونزاهته وحيدته سواء بسواء ، وقد قام رئيس النيابة بالتحقيق مع الطاعن في الطعن الماثل وقد جمعته بالطاعن خصومة قضائية ثابتة على نحو ما تقدم ، ومن ثم لم يكن المحقق صالحا للتحقيق مع الطاعن ، وبالتالي فقد أضحى التحقيق الذي أجراه باطلا ، الأمر الذي رتب بطلان الحكم التأديبي المبني عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1989/5/13 في الطعن رقم 3285 لسنة 35ق مجموعة المبادئ القانونية س34 ص976 : 979).

ويلاحظ أن مخالفة حظر جمع سلطات التحقيق بالاتهام والمحاكمة في يد شخص واحد ينطوي على طعن بمخالفة الحكم الذي صدر من مجلس التأديب في الدعوى التأديبية لنصوص قانون المرافعات في شأن صلاحية القضاء للفصل في الخصومة ، وهو أمر يتعلق بمخالفة القانون ولا يرقى الى حد مخالف الدستور " (الدعوى رقم 17 لسنة 2ق عليا دستورية جلسة 1978/4/1).

ومن حيث أن هناك قاعدة أصولية تقتضيها ضمانات المحاكمة التأديبية ، كما تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة تأديبية ، هى أنه يتعين ألا يحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية من قامت بينه وبين هذا الموظف خصومات جدية حتى يطمئن المحال الى حيدة المحيل وموضوعية الإحالة ، وحتى لا يكون هناك كمجال لتأثر المحيلة بهذه الخصومة عند قيامه باتخاذ قرار الإحالة إن هذه القاعدة مستقرة في الضمير ، وتمليها العدالة المثلى ، وليسن في حاجة الى نص خاص يقررها .

ومن حيث أنه لما سبق ، فإنه إذا قامت خصومة بين رئيس الجامعة من جهة ، ومن الطاعن من جهة أخرى ، فإن هذا يمثل مانعا يحول دون اتخاذ قرار الإحالة من قبل رئيس الجامعة ، وإلا كان قرار الإحالة إذا ما اتخذ غير مشروع ، وشرط عدم مشروعية قرار الإحالة عند وجود خصومة ، هو أن تكون هذه الخصومة جيدة " (الطعن رقم 3429 لسنة 36ق جلسة 1991/6/1).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن متى كان زوج المحققة التي باشرت التحقيق مع العامل والذي انتهى الى مجازاته ونقله ، قد حل محل العامل الذي جوزى ونقل من وظيفته بعد صدور قرار نقله منها ، وأنه رقى فعلا الى وظيفة ، إلا أن ذلك لا يكفي وحده للقول بسوء نية المحققة وانحرافها طالما أنه ليس ثمة ما يشير الى أن للسيدة المذكورة نفوذ في إجراء التنقلات والترقيات بالشركة ، الى أنها كانت طرفا في تخطيط مسبق قصد به الإضرار بالعامل على نحو يؤثر في صلاحيتها لإجراء ذلك التحقيق وهو أمر إن صح يعيب القرار ويجعله قابلا للإبطال وبالتالي يحق للمحكمة إلغاء القرار " (الطعن رقم 614 لسنة 32ق عليا جلسة 1981/12/5 مجلة العلو س36 ع2 حيدة المحقق) وبأنه . قيام مقدم الشكوى بالتحقيق مع المشكو في حقه ، يهدره ويبطله لتخلف ضمانة الحيدة في المحقق ، ويترتب على ذلك بطلان التحقيق والقرار الذي قام عليه ، ولا ينال من ذلك استكمال التحقيق بعد ذلك بمعرفة موظف آخر ، أساس ذلك أن التحقيق قد اعتمد في اتمامه على تحقيق مقدم الشكوى ، الذي كان حريصا على إعداد دليل في صلب التحقيق الذي بدأه ، ومن شأنه ذلك أن يثير الشك في صحة ما انتهى إليه هذا التحقيق " (الطعن رقم 1341 لسنة 7ق جلسة 1986/12/16 مجلة العلوم س36 ع2 حيدة المحقق)

وبأنه " من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون حاجة الى نص يقررها ، ضرورة توافر الصلاحية فيمن يقوم بالتحقيق ، وإلا تعين عدم الاعتداد بهذا التحقيق ، فإذا كان المحقق وكيلا قضائيا عن رئيس الجامعة في الدعاوى التي أقامها على الطاعن ، فهو غير صالح للتحقيق مع الطاعن ، وقرار مجلس التأديب المستند الى قرار الإحالة الباطل والتحقيق الباطل غير مشروع ...." (طعن رقم 3429 لسنة 36ق عليا جلسة 1991/6/1)

(3) مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه :

فمواجهة الموظف المخالف بالتهمة المنسوبة إليه من أبرز ضمانات حق الدفاع التي كفلها له الدستور.

وقد قضى بأن " ومن حيث أنه من أول ضمانات التحقيق التأديبي أن يواجه المتهم بما هو منسوب إليه حتى يتمكن من تقديم أوجه دفاعه ودفوعه في شأن ما نسب إليه ، بحيث إذا أهدر التحقيق هذه الضمانة الجوهرية من ضمانات الدفاع كان منسوبا في هذا الشق منه بعيب جسيم يهدره ويهدر ما يبنى عليه من قرار جزاء " (الطعن رقم 1234 لسنة 34ق عليا جلسة 1989/12/9)

كذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لا يجوز مجازاة العامل إلا بعد التحقيق معه وأن هذا التحقيق يجب أن تكون له مقوماته القانونية وضماناته ، من وجوب استدعاء العامل وسؤاله ومواجهته بما هو منسوب إليه ... وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع شهود النفى ، ويلزم حتى تؤدي مواجهة العامل بالتهمة غايتها كضمانة جوهرية للعامل أن تكون على وجه يستشعر معه العامل أن الإدارة بسبيل مجازاته فينشط للدفاع عن نفسه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1996/11/16 في الطعن رقم 315 لسنة 41ق عليا) وبأنه " من ضمانات التحقيق إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه ، وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه .... ولا يكفي إلقاء الأسئلة على العامل حول وقائع معينة ، بل ينبغي مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه ليكون على بينة منها فيعد دفاعه على أساسها" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1986/12/27 في الطعن رقم 870 لسنة 28ق عليا ، أشار إليه د/ عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص130)

والمواجهة تقتضي أن تكون الاتهامات محددة أى أن يواجه الموظف المخالف بوقائع محددة سواء من حيث نوع المخالفة أو تاريخ ارتكابها وإلا كانت المواجهة قائمة على غير سند صحيح وبالتالي يلغى قرار الجزاء الصادر بناء على هذه المواجهة ، لذا قضى بأن " لا تصح المواجهة باتهامات غير محددة المعالم والأبعاد لا يتحقق معها كفالة حق الدفاع . إذ يتعذر على المتهم تفنيد هذه الاتهامات والرد عليها والقاعدة أنه لا تكليف بغير مقدور فإذا وجهت النيابة الإدارية الى المتهم أنه أهمل الإشراف على المشروعات التي يرأسها مما ألحق بها خسارة معينة فإنه يكون عليها أن تحدد وجه الإهمال في الإشراف على تلك المشروعات بأن تحدد بداءة الأخطاء التي شابت إدارة كل مشروع منها ثم تحدد الخطأ الذي وقع من المسئول عن كل مشروع ثم تنتهي الى إسناد وصف الإهمال الى الطاعن باعتباره رئيس الوحدة المحلية التي تتبعها هذه المشروعات ، ذلك أن الإهمال الى الطاعن باعتباره رئيس الوحدة المحلية التي تتبعها هذه المشروعات ذلك أن الإهمال في الإشراف إنما يمثل مخالفة تأديبية وكل مخالفة تأديبية هى خروج على واجب وظيفي لابد وأن يكون محدد الأبعاد من حيث المكان والزمان والأشخاص وسائر العناصر الأخرى المحددة لذاتية المخالفات ذلك التحديد الذي لابد وأن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في ضرورة دقيقة المعالم على النحو الذي يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه وإلا كان الاتهام مطاطاً يتعذر على المتهم تفنيده وهو ما يعتبر إخلالاً بحث الدفاع " (الطعن رقم 813 لسنة 34ق جلسة 1989/12/9)

كما قضى بأن حتى يتحقق مبدأ المواجهة يجب أن يواجه المتهم باتهام محدد سواء من حيث نوع المخالفة أو تاريخ ارتكابها ، وأنه يبين من أوراق التحقيق الذي تم مع الطاعنة أنه لم يتم توجيه اتهام محدد بها بالوصف السابق ، حيث لم تحدد الاتهامات الموجهة إليها وتاريخ وقوع المخالفة ، ولا وصفا دقيقا لهذه المخالفة ، وإنما قام التحقيق على أساس العبارات المبهمة الواردة بشكوى رئيس القطاع المالي عن سلوك الطاعنة عموما ، وتم أخذ أقوال الشهود على هذا السلوك المجمل للطاعنة دون تحديد لوصف دقيق للاتهام الذي يمكن نسبته إليها ، وإنما كل ما جاء على لسانهم تأكيد شكوى رئيس القطاع المالي ، وعليه وإزاء هذا القصور في التحقيق ، يكون القرار المطعون فيه غير قائم على سبب صحيح متعينا الإلغاء " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1989/11/25 في الطعن رقم 900 لسنة 32ق عليا)

والموجهة يجب أن تكون بوضوح وبصورة مباشرة :

وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا بأن " من حيث أنه من المقرر في مجال التأديب أن سلامة القرار التأديبي تتطلب أن تكون النتيجة التي ينتهي إليها مستخلصة استخلاصاً سائغاً من تحقيق تتوافر له كل المقومات الأساسية للتحقيق القانوني السليم وأول هذه المقومات ضرورة مواجهة المتهم في صراحة ووضح بالمآخذ المنسوبة إليه والوقائع المحددة التي تمثل تلك المآخذ وأن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه إزاء ما هو منسوب إليه بسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود نفى ومناقشة شهادة من سمعت شهادتهم من شهود الإثبات " (الطعن رقم 1134 لسنة 23ق جلسة 1992/1/25).

ويراعى في المواجهة إحاطة المتهم بكافة الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوده دفاعه :

فقد قضى بأن كان من المتعين على المحقق أن تشتمل تحقيقاته التهمة الموجهة للمطعون ضده والتي جوزى بسببها حتى يقف العامل على حقيقة التهمة المنسوبة إليه ويحيطه علما بمختلف الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه ولا يغير من هذا القول أنه تمت مواجهة المطعون ضده بالإهمال المنسوب إليه في أداء الواجب الوظيفي لأن من المسلم به أن التحقيق الإداري إنما يهدف الى الكشف عن خطأ يدعى قيامه ومعاقبة المتسبب فيه وبالتالي يلزم تحديد التهمة المنسوبة للعامل دون لبس أو إبهام ومواجهته بها ولا يكفي في هذا الصدد الاكتفاء بمواجهة العامل بتهمة عامة غير محددة تتمثل في الإهمال في واجبات وظيفته وإذا كان الحكم للمطعون فيه قد اعتنق هذا النظر فإنه يكون صحيحاً ..." (الطعن رقم 1620 لسنة 34ق جلسة 1990/5/22) وبأنه " لا يكفي مجرد إلقاء الأسئلة على العامل حول وقائع معينة وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون على علم وبينه منها فيحدد دفاعه على أساسها وبذا يكفل له حق الدفاع عن نفسه كضمانة أساسية في مجال التأديب وإلا كان الجزاء المستند الى هذا التحقيق مخالفا للقانون " (الطعنان رقما 3989 ، 4076 لسنة 41ق عليا جلسة 1996/5/4 ، و3291 لسنة 41ق عليا)

(4) استعانة الموظف المخالف بمحام :

للموظف المخالف لاستعانة بمحام أثناء التحقيق معه ، وذلك لأن الدساتير كفلت للمتهم ق الدفاع عن نفسه سواء بالأصالة أو بالوكالة – توكيل محام – ولقد أوصت المؤتمرات التي اهتمت بحقوق الإنسان بوجه عام وحقوق المتهم بوجه خاص بضرورة كفالة حق الدفاع وتمكين المتهم من الاستعانة بمدافع بحيث يمكن المحامي من أداء رسالته على الوجه المرضي " (د/ سليمان سعيد "الضمانات التأديبية" مرجع سابق ص98)

والاستعانة بمحام قد يكون أمر ضروري لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل ، لأن المتهم في بعض الأحيان قد لا يتمكن من الدفاع عن نفسه بسبب الخوف أو التوتر .... الخ . الأمر الذي يستلك الاستعانة بشخص مؤهل علمياً ومهنياً للدفاع عنه وهو المحامي .

وقد قضت محكمة النقض بأن " الشكاوى والبلاغات والتحريات وإن كانت تصلح سنجا لتوجيه الاتهام بالنسبة لمن تشير إليه ، إلا أنها لا تصلح سندا لتوقيع الجزاء عليه ، ما لم تجر جهة الإدارة تحقيقا مع المتهم يواجه فيه بما نسب إليه ويمكن من إبداء دفاعه أمام سلطة التحقيق التي يقع عليها عبء تحقيق هذا الدفاع " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/2/27 في الطعن رقم 2355 لسنة 26ق عليا) وبأنه " .... ينبغي أن يتم التحقيق في حدود الأصول العامة ، وبمراعاة الضمانات الأساسية التي تقوم عليها حكمته بأن تتوافر فيه ضمانة السلامة والحيدة والاستقصاء لصالح الحقيقة وأن تكفل حماية حق الدفاع للموظف تحقيقا للعدالة بأن تسمح له بإبداء أقواله ودفاعه وملاحظاته إما كتابة بمذكرة أم شفهيا أو مرافعة سواء بنفسه أو بواسطة محام عنه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1960/2/27 مجموعة أحكام السنة الخامسة ص494).

لا يترتب البطلان على عدم حضور محام التحقيق :

عدم السماح لمحامي الطاعن بحضور التحقيق الإداري فإن هذا الحق وإن كان القانون رقم 61 لسنة 1986 بإصدار قانون المحاماة قد نص في المادة 82 منه على عدم تعطيله إلا أنه لم يرتب على مخالفاته بطلان التحقيق . (جلسة 1972/6/3 الطعن رقم 17)

أدلة الاتهام :

من حيث أن ما يرد بتقرير الاتهام إنما هو ادعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية وذلك فإنه تطبيقا للقاعدة الأصولية القاضية بأن البينة على من ادعى يكون على جهة الاتهام أن تسفر عن الأدلة التي انتهت منها الى نسبة الاتهام الى المتهم ويكون على المحكمة التأديبية أن تمحص هذه الأدلة لإحقاق الحق من خلال استجلاء مدى قيام كل دليل كسند على وقوع المخالفة بيقين في ضوء ما يسفر عنه التحقيق من حقائق وما يقدمه المتهم من أوجه دفاع وذلك كله في إطار المقرر من أن الأصل في الإنسان البراءة ومقتضى ذلك أنه لا يجوز للمحكمة أن تستند الى ادعاء لم يتم تمحيص مدى صحته في إسناد الاتهام الى المتهم ذلك أن تقرير الإدانة لابد وأن يبنى على القطع واليقين وهو ما لا يكفي في شأنه مجرد ادعاء لم يسانده أو يؤازره ما يدعمه ويرفعه الى مستوى الحقيقة المستقاه من الوقائع الناطقة بقيانها المفصح عن تحقيقها .

ومن حيث أنه مما يعيب أيا من القرار التأديبي والحكم التأديبي أن يكون مستخلصا استخلاصا غير سائغ من عيون الأوراق فإن الحكم المطعون فيه وقد احتوى هذا العيب يكون واجب الإلغاء . (الطعن رقم 419 لسنة 34ق عليا جلسة 1990/3/3)

ومن حيث أن ما يرد بتقرير الاتهام إنما هو ادعاء بارتكاب المتهم للمخالفة التأديبية كذلك فإنه تطبيقا للقاعدة القاضية بأن البينة على ما ادعى يكون على جهة الاتهام أن تسفر عن الأدلة التي انتهت منها الى نسبة الاتهام الى المتهم ويكون على المحكمة التأديبية أن تمحص هذه الأدلة لإحقاق الحق من خلال استجلاء مدى قيام كل دليل كسند على وقوع المخالفة بتعين في ضوء ما يسفر عنه التحقيق من حقائق

وما يقدمه المتهم من أوده دفاع وذلك كله في إطار المقرر من أن الأصل في الإنسان البراءة ومقتضى ذلك أنه لا يجوز للمحكمة أن تستند الى ادعاء لم يتم تمحيص مدى صحته في إسناد الاتهام الى المتهم ذلك أن تقرير الإدانة لابد وأن يبنى على القطع واليقين وهو ما لا يكفي في شأنه مجرد ادعاء لم يسانده أو يؤازره ما يدعمه ويرفعه الى مستوى الحقيقة المستقاة من الواقع الناطق بقيامها عن تحققها " (الطعن رقم 2085 لسنة 40ق عليا جلسة 1996/11/9، والطعن رقم 3234 لسنة 38ق عليا جلسة 1996/11/16)

وأدلة الاتهام عبارة عن ما يقدمه المتهم من أوجه دفاع وشهادة الشهود بالإضافة الى التفتيش ومسكن الموظف المخالف .

سماع الشهود :

في بعض الأحيان قد يكون من الضروري سماع بعض من الشهود إما لإيضاح مضمون المستندات وإما لبيان ظروف وملابسات الوقائع المنسوبة للموظف .

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (81) من القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن العاملين المدنيين بالدولة على أنه وللمحقق من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من يجرى معه التحقيق الاستماع الى الشهود والاطلاع على السجلات والأوراق ...." .

كما نصت الفقرة السابعة من القانون رقم 117 لسنة 1958 الخاص بهيئة النيابة الإدارية والتي تضمنت " لعضو النيابة الإدارية عند إجراء التحقيق الاطلاع على ما يراه لازما من الأوراق بالوزارات والمصالح وله أن يستدعى الشهود ويسمع أقوالهم بعد حلف اليمين ، وتسري على الشهود الأحكام المقررة في قانون الإجراءات الجنائية للتحقيق بمعرفة النيابة العامة بما في ذلك الأمر بضبط الشاهد وإحضاره " .

وإغفال المحقق لسماع أقوال الشهود رأى في تقديره عدم الجدوى من سؤالهم أو الاكتفاء في شهادتهم بما سبق أن أدلوا به أمام محقق آخر ، إذا صح أن يكون مأخذا على التحقيق بالقصور يمكن أن يكون مبررا لطلب استكماله إذ أن هذا القصور وهو عيب موضوعي مرجعه يقظة المحقق واستيعابه للمسائل ، لا عيب شكلي متعلق بإجراء التحقيق ذاته ..... لا يمكن أن يكون سببا لبطلان لا نص به لأن المشرع لم يرسم بسير التحقيق أسلوبا معلوما يلتزمه المحقق إلا كان التحقيق باطلا " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/1/26 في الطعن رقم 1001 لسنة 8ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ج9 ص41)

وليس مطلوبا لصحة التحقيق التأديبي أن يستمع المحقق في كل الأحوال الى أكثر من أقوال الشاكي والمشكو في حقه متى استظهر المحقق منها وضوح الرؤية وجلاء للصورة وبروز وجه الحق .... عدم الحاجة الى سماع أى شهود وكان لهذا الاستخلاص ما يبرره " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1987/12/26 في الطعن رقم 582 لسنة 32ق ، الموسوعة الإدارية ج29 ص480)

حلف الشاهد لليمين :

لا يترتب على تخلف الإجراء إلا إذا لم تتحقق الغاية من الإجراء وعدم تحليف الشهود اليمين ليس من شأنه وبصورة مطلقة بطلان التحقيق ولا يؤثر على سلامته مادام أنه لم يثبت أنه أخل بحق الطاعن في الدفاع . (الطعن رقم 4116 لسنة 36ق جلسة 1993/10/30)

إلا أن المادة السابعة من القانون رقم 117 لسنة 1958 قد أشارت الى أنه يجب تحليف الشهود اليمين قبل الإدلاء بالشهادة إذا كانت الجهة التي تمارس التحقيق هى النيابة الإدارية وذلك بقولها " وله أن يستدعى الشهود ويسمع أقوالهم بعد حلف اليمين" .

وبالتالي فعدم تحليف الشهود اليمين أثناء التحقيقات التي تجريها الجهة الإدارية لا يترتب عليه بطلان التحقيق ، بينما يبطل التحقيق الذي تجريه النيابة الإدارية إذا بنيت الإدانة فيه على شهادة الشهود دون تحليفهم اليمين وهو ما درجت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه " وإن كان القانون رقم 21 لسنة 1951 المعدل بالقانون رقم 73 لسنة 1957 قد نص في المادة 9 منه على أن تكون الشهادة بعد حلف اليمين ، ونص بمثل هذا أيضا القانون رقم 117 لسنة 1958 في المادة السابعة منه ، إلا أن هذا مقصور على التحقيق الذي يجريه مجلس التأديب في الحالة الأولى والنيابة الإدارية في الحالة الثانية ، ولم يشترط القانون ذلك بالنسبة للتحقيق الإداري الذي يجريه رئيس المصلحة أو من يندب لذلك من موظفيها ، وعلى ذلك فإن عدم قيان المحقق بتحليف الشهود لا يترتب عليه بطلان شهادتهم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/12/24 في الطعن رقم 1206 لسنة 11ق أشار إليه د/ ماهر أبو العينين ، مرجع سابق ص441).

وقد قضى بأن " إن المستقر عليه أن الإدانة يجب أن تستند الى دليل صحيح له وجوده القانوني والمادي بالأوراق والمستندات ، وإذ كان الثابت أن قرار الجزاء مثار النزاع قد صدر استنادا الى التحقيق الذي أجرته النيابة الإدارية في الموضوع فمن ثم يشترط لصحة الدليل الذي يحمل الإدانة أن تتوافر فيه شرائط صحته بمراعاة ما نصت عليه أحكام قانون تنظيم النيابة الإدارية ، وإنه بالرجوع الى تحقيق النيابة الإدارية المرفق بالأوراق يبين أن أيا من الشاهدين . ، لم يسبق تحليفهما اليمين القانونية قبل الإدلاء بأقواله ، ومن ثم لا تعد أقوال أى منهما دليلا قانونيا يمكن أن تقوم عليه إدانة الطاعن بقرار الجزاء مثار النزاع بما يترتب عليه عدم قيامه على دليل قانوني يحمله بما يؤثر عليه ويؤدي الى بطلانه ومن حيث أنه وقد تبين عدم وجود دليل قانوني يحمل إدانة الطاعن ، فمن ثم يكون قرار الجزاء محل النزاع قد صدر على غير دليل صحيح قانونا يكون مستوجبا الإلغاء " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1996/12/10 في الطعن رقم 4573 لسنة 39ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ج42 ص906 ، 907)

من شروط الإثبات بشهادة الشهود :

إثبات الواقعة المنسوبة للطاعنة بشهادة الشهود وحدها يقتضي أن يكون بينها وبين من سمعت شهادته ضغينة سابقة وألا يكون في مسلك الشاهد تجاه الواقعة أو في الظروف التي سبقت الإدلاء بشهادته ما يحول دون الاطمئنان الى تلك الشهادة ، وأن لا ينطوي إثبات الواقعة بشهادة الشهود على إخلال بحق الدفاع بالإعراض عن سماع شهود ممن حضروا الواقعة غير شهود الإثبات الذين بدءوا الاتهام أصلا – القول بأن الشركة لا تملك ولاية تخولها استدعاء غيرهما من شهود الواقعة التابعين لشركات أخرى إنما يؤدي الى تعذر إثباتا الوقائع المنسوبة الى الطاعنة وليس التسليم بقبوتها فالمخالفة يجب أن تثبت على وجه القطع واليقين . (الطعن رقم 2712 لسنة 39ق جلسة 1996/2/27 وانظر في هذا المعنى موسوعة الإثبات للمؤلف).

عدم سماع الشهود لا يترتب عليه البطلان :

لا وجه لإلزام المحقق بأخذ رأى الشهود في حضور المتهم أو إطلاعه على التحقيق قبل إبداء دفاعه ويكفي إطلاعه عليها بعد الانتهاء منها وسماع ملاحظاته عليها كما أن إغفال المحقق سماع أقوال الشهود ماداموا قد سمعوا أمام محقق آخر لا يمكن أن يكون سببا البطلان . (الطعن رقم 57 لسنة 8ق جلسة 1963/1/26)

التفتيش :

والمقصود به هو تفتيش شخص الموظف ومكتبه وسكنه ، ويقوم به موظف مختص وفقاً للإجراءات المقررة قانونا والغرض منه ضبط المخالفة موضوع التحقيق ويجب أن تكون هناك مبررات قوية تدعو الى إجرائه لأنه قد يمس شخص الموظف المخالف أو ينتهك حرمة مسكنه ويطلع بجرأة على أسراره الخاصة .

والقاعدة عجم جواز تفتيش شخص الموظف المخالف أو مسكنه إلا برضائه ، وإذا امتنع عن ذلك فلا يجوز للمحقق الإداري إجراء هذا التفتيش لما فيه من اعتداء على الحرية الشخصية وانتهاك لحرمة الخصوصية .

أما بالنسبة لتفتيش مكتب الموظف فإنه يجوز للمحقق إجرائه على أن يكون ذلك بإذن صريح من الرئيس الإداري للموظف المخالف ، وذلك لأن المكتب أداة من أدوات الإدارة وليس ملكية خاصة للموظف .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " مكان العمل وما يحويه من موجودات ملك للمرفق العام وليس ملكا خاصا للعاملين في المرفق ، فليس لهذه الأماكن وما بها من موجودات أية حصانة تعصمها من قيام الرؤساء بالإشراف عليها والتفتيش على أعمال العاملين بها ، والإطلاع على الأوراق المتعلقة بالعمل ضمانا لحسن سير العمل على وجه يكفل انتظامه واطراده بما تتحقق معه المصلحة العامة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1985/11/9 في الطعن رقم 948 لسنة 23ق عليا)

أما النيابة الإدارية فيجوز لها تفتيش شخص ومسكن ومكتب الموظف المخالف متى توافرت مبررات التفتيش ، حيث نصت المادة (9) من القانون رقم 117 لسنة 1958 على أنه " يجوز لمدير النيابة الإدارية أو من يفوضه من الوكلاء العاملين في حالة التحقيق أن يؤذن بتفتيش أشخاص ومنازل الموظفين المنسوبة إليهم المخالفة المالية أو الإدارية إذا كانت هناك مبررات قوية تدعو لاتخاذ هذا الإجراء.

مبررات التفتيش :

(1) الإذن بالتفتيش : ويجب أن يكون الإذن بالتفنيش كتابيا صادرا ممن يملكه قانونا .

نصت الفقرة الثانية من المادة التاسعة من القانون رقم 117 لسنة 1958 على أنه " ويجب في جميع الأحوال أن يكون الإذن كتابيا وأن يباشر التحقيق أحد الأعضاء الفنيين ، على أنه يجوز لعضو النيابة الإدارية في جميع الأحوال أن يجري تفتيش أماكن العمل وغيرها مما يستعمله الموظفين الذين يجري معهم التحقيق في أعملهم ويجب أن يحرر محضر بحصول التفتيش ونتيجته ووجود الموظف أو غيابه عند إجرائه " .

فيلاحظ إذن أنه لا يجوز التفتيش بناء على إذن شفوي وذلك لأن التحقيق الإداري بحسب الأصل مكتوب ، والتفتيش ما هو إلا إجراء من إجراءات التحقيق .

ويجب أن يصدر الإذن بالتفتيش من مدير النيابة أو من يفوضه من الوكلاء العامين ، ويشترط أن يكون الإذن مؤرخاً ومحدد الموضوع على وجه الدقة .

ومنعاً من عرقلة إجراء التحقيق الذي قد يقتضي السرعة فلا يلزم أن يكون الإذن موجود بين يد القائم وقت تنفيذ الأمر بالتفتيش .

(2) قيام التحقيق : فقد اشترط المشرع صراحة أنه يتعين تفتيش شخص العامل أو مسكنه أن يكون هناك تحقيقا جاريا معه في شأن مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه ، ومن ثم فلا يجوز التفتيش إلا للبحث عن الأشياء المتعلقة بالمخالفة التأديبية التي يجري التحقيق بشأنها .

(3) وجود الموظف المخالف أثناء التفتيش : فحضور الموظف المخالف التفتيش أو من ينوب عنه أو شاهدين من أقاربه أو القاطنين معه أو الجيران يعد من ضمانات التفتيش لصحة سلامته .

ويراعى أنه إذا صادف القائم بالتفتيش وجود أحراز مغلقة فإنه يتعين عليه إثباتها بحالتها ووضعها في حرز على أن يقوم بفضها بعد ذلك وإثبات فحواها .

ورغم أن التفتيش مقيد بالحدود الصادر بها الإذن ، إلا أنه متى صادف القائم بالتفتيش أشياء تشكل حيازتها جريمة بخلاف الوقائع موضوع التحقيق تعين عليه تحرير محضر بذلك وتبليغ الجهة المختصة بالأمر .

لكن بالنسبة لتفتيش الأشخاص فإن القاعدة هى أن تفتيش الأنثى لا يتم إلا بمعرفة أنثى وفقا للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية .

مفاد ما تقدم أنه يقع باطلا كل إخلال جوهري بشرط من شروط التفتيش سالفة الذكر .

التصـرف فـي التحقيــق :

كما رأينا أن التحقيق قد يقوم به الجهة الإدارية وقد تتولاه النيابة الإدارية وبالتالي تختلف إجراءات وضوابط التصرف في التحقيق بحسب الجهة التي قامت به .

- أولاً : في حالة قيام الجهة الإدارية بالتحقيق فإنها حتى انتهت منه تقوم بأحد الإجراءات الآتية :

حفظ التحقيق .

إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية .

توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف .

إحالة الموضوع الى النيابة الإدارية .

(1) حفظ التحقيق :

تنص المادة (12) من القانون رقم 117 لسنة 1958 والتي نصت على أنه " إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها.

إذاً يتضح أن حفظ التحقيق أمر مكفول للجهة الإدارية المختصة سواء قامت هى بالتحقيق أو قامت به النيابة الإدارية وهناك نوعان من الحفظ :

حفظ مؤقت : وهو يتم في حالة عدم كفاية الأدلة أو في حالة عدم معرفة الفاعل

حفظ قطعي : والمقصود بالحفظ القطعي هو حفظ التحقيق نهائياً أى أنه لا يجوز إثارة التحقيق مرة أخرى بعد ذلك عن ذات المخالفة التأديبية .

وهناك أسباب عدة لحفظ التحقيق حفظاً قطعياً وهى كما أشار إليها فقهاء القانون الإداري كما يلي:

الحفظ لعدم الأهمية : وذلك إذا كانت المخالفة بسيطة لا تستلزم مساءلة الموظف ومجازاته .

الحفظ لعدم الجدية : فإذا تبين من فحص الشكاوى المقدمة أنها صحيحة يلزم مساءلة الموظف المخالف عن المخالفة التي ارتكبها ، لكن متى ثبت عدم صحتها وجب حفظ التحقيق .

الحفظ لعدم المخالفة : فإذا تبين من التحقيق أن الموظف قام فعلاً بارتكاب الواقعة لكنها ليسن مخالفة تأديبية تقتضي مساءلته ومجازاته لاسيما إذا كانت لا تشكل خروجا على مقتضيات الوظيفية فيتم حفظ التحقيق .

الحفظ لوفاة الموظف مرتكب المخالفة : فمن أقوى الأسباب التي تحفظ التحقيق قطعيا هى وفاة الموظف المخالف سواء أكان قد بدء فيه أم لا

إلا أن يجوز لورثة الموظف المخالف الطعن في قرارات التحقيق الصادرة ضده أو الاستمرار في الدفاع أمام المحاكم التأديبية عن مورثها نظرا لأن الجزاء التأديبي قد يحمل معنى الإهانة التي تلحق بشخص المتوفى وعائلته

الحفظ لتوافر مانع من موانع العقاب : كأن تكون المخالفة التأديبية التي قام بها الموظف كانت تنفيذا لأمر صادر إليه من رئيسه وتمسكا لمبدأ طاعة الرؤساء .

إلا أن الموظف لا يعفى من المساءلة ما لم يقم بتنبيه الرئيس كتابة بالمخالفة التأديبية التي تنعقد على أثر تنفيذه للأمر الرئاسي ، وأن يكون الموظف حسن النية مستندا في التنفيذ الى القرار الصادر إليه من رئيسه ، وبالتالي إذا كان ما ترتب على تنفيذ الأوامر الرئاسية في مثل هذه الحالات وقوع مخالفة تأديبية فيجب حفظ التحقيقات بشأنها لتوافر مانع من موانع العقاب في مرتكب المخالفة .

الحفظ لسابقة الفصل في الموضوع : إذا كان موضوع التحقيق قد سبق وأن تناولته إحدى جهات التحقيق وانتهت بشأنه الى قرار أو حكم فلا يجوز مساءلة الموظف المخالف عنه ثانية ويتم حفظ التحقيق .

الحفظ لامتناع مسئولية الموظف لعاهة عقلية : فإذا كان الموظف المخالف مصاب بمرض عقلي لا يجوز مجازاته ويتم حفظ التحقيق .

فقد نصت المادة (62) عقوبات على أنه " لا عقاب على من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل إما لجنون أو عاهة في العقل وإما لغيبوبة ناشئة عن ...." .

حفظ التحقيق لترك الموظف الخدمة : وهنا يجب التفرقة بين حالتين الأولى : إذا كانت المخالفة المرتكبة مخالفة مالية فإن ترك الخدمة لا يمنع من التحقيق مع الموظف المخالف الذي تسبب في ضياع حق مالي للدول شريطة أن يتم ذلك خلال خمس سنوات من ارتكاب المخالفة وإلا امتنع التحقيق مع الموظف المخالف ، والثانية : إذا كانت المخالفة المرتكبة مخالفة إدارية فهنا إذ كان قد بدء في تحقيق تلك المخالفة قبل ترك الخدمة فيجب على الجهة الإدارية الاستمرار في التحقيق رغم أن الموظف أصبح خارج الخدمة .

أما إذا لم يكن قد بدأ التحقيق فلا يجوز إجرائه بعد ترك الموظف للخدمة ، لأنه يكون قد أفلت من العقاب .

قرار الحفظ لا يقيد إلا جهة الإدارة :

وأكدت المحكمة الإدارية العليا هذا المبدأ بحكمها الصادر في الطعن رقم 4098 لسنة 29ق عليا جلسة 1994/7/30 فارتأت أن قرار الحفظ لا يقيد إلا جهة الإدارة وحدها دون النيابة الإدارية ، ولا يغل يد النيابة الإدارية ولو مضت ستون يوماً على قرار الحفظ طالما لم تسقط الدعوى التأديبية عن المخالفة تأسيسا على ما استهدفه المشرع للنيابة الإدارية من أن تكون هيئة قضائية قوامه على الدعوى التأديبية نيابة عن المجتمع وذات اختصاص أصيل ومطلق بالتحقيق في كل ما يتصل يعلمها من وقائع تشكل مخالفات مالية أو إدارية . (الطعن رقم 4098 لسنة 39ق عليا جلسة 1994/7/30).

(2) إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية :

قد تقوم الجهة الإدارية بإحالة الوقائع برمتها الى النيابة الإدارية وذلك في حالات أربع وهى :

إذا كان التحقيق يجرى بشأن مخالفات تأديبية تدخل في اختصاص النيابة الإدارية مثل المخالفات المالية وغيرها .

إذا تبين من التحقيق أن المخالفات التأديبية المرتكبة هى من الجسامة بحيث تستلزم عقابا يجاوز ما تملكه الجهة الإدارية .

إذا أرادت الجهة الإدارية تجنبا الحرج فتحيل الأوراق للنيابة الإدارية لتقوم بتحديد المسئولية وإنزال العقوبة بمعرفتها .

إذا تبين من التحقيق الإداري أن المخالفة التأديبية قد ارتكبها أحد العاملين بجهة الإدارة والذي يمكن إجراء التحقيق الإداري معه لكنه ارتكبها بالاشتراك مع موظف من شاغلي الإدارة العليا الذي لا يجوز التحقيق معه إلا بمعرفة النيابة الإدارية .

(3) توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف :

حيث يجوز للجهة الإدارية توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف بنسب متفاوتة تتدرج مع جسامة المخالفة التأديبية فتنص المادة (82) من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه " يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي : (أ) لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد في المرة الواحدة على خمسة عشر يوما .

للرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كلا في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام ...... (ب) للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود 1-6 في الفقرة الأولى من المادة (80) ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوم سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو دفعات . (جـ) كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود 7 ، 8 ، 9 من المادة 80 وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات . (د) تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة 80 وتكون الجهة المنتدب والمعار إليها العامل أو المكلف بها هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف " .

فقد ناط المشرع بالرؤساء داخل الجهة الإدارية سلطة توقيع الجزاءات التأديبية وحصر هذه السلطة في شاغلي الوظائف العليا ، وفي الرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة.

كما ناط المشرع بالسلطة المختصة أى الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة المختص سلطة تأديب أصلية الى جانب سلطة التعقيب على قرارات الجزاء التي تصدر من الرؤساء في داخل الجهة الإدارية.

وبالتالي فإن القرار التأديبي الذي يصدره أيا من شاغلي وظائف الإدارة العليا يكون نهائيا من يوم صدوره ولا يخضع القرار لتصديق الوزير أو اعتماده ، ولا يغير من ذلك أن يكون القرار خاضها لرقابة الوزير إعمالا لسلطته الرئاسية لأن هذه الرقابة لا تخل بنهائية القرار أو تتعارض معه ، كما لا يخل بهذه النهائية حق رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات في الرقابة التأديبية المتعلقة بالمخالفات المالية ، بل أن رقابة رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات لا تبدأ إلا بعد أن يصبح القرار نهائيا .

وقد ألحق الرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة بشاغلي وظائف الإدارة العليا ، وفي حدود اختصاصاتهم ، فأعطاهم سلطة حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب لكنه فرق بين هؤلاء الرؤساء وبين شاغلي الوظائف العليا فيما يتعلق بمقدار الخصم من المرتب ، فجعل لشاغلي الوظيفة العليا أن يوقع على العامل عقوبة الخصم من المرتب بما لا يتجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد في المرة الواحدة على خمسة عشر يوما ، بينما حدد سلطة الرؤساء المباشرين في الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام .

فنلاحظ أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983 قصر سلطات التأديب على السلطة المختصة وشاغلي وظائف الإدارة العليا ، والرؤساء المباشرين ، والمقصود بالسلطة المختصة في هذا القانون الوزير المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي ورئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة .

لذلك قضى بأن " رئيس المركز والمدينة يكون غير مختص بتوقيع الجزاءات التأديبية على موظفي المديريات العاملين في النطاق الإقليمي للمركز " (الطعن رقم 1157 لسنة 33ق جلسة 1990/1/27)

(4) إحالة الموضوع الى النيابة العامة :

إذا تبين لجهة التحقيق الإداري أن المخالفة المرتكبة تنطوي على شق جنائي كما هو الحال في جرائم الاختلاس والاستيلاء وضياع المال العام فعليها في هذه الحالة إبلاغ النيابة العامة لاتخاذ شئونها في الشق الجنائي ، وليس معنى هذا أن الجهة الإدارية توقف إجراءات التحقيق بل تستمر فيها ، لأن هناك استقلال بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية .

وبناءًا على ما تقدم يكون للجهة الإدارية الحق في إصدار قرار تأديبي دون انتظار قرارات النيابة العامة في الشق الجنائي .

وقد قضى بأن " ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الفعل إذا تولدت عنه في ذات الوقت جريمة جنائية الى جانب المخالفة التأديبية ، فإن كل منهما تستقل عن الأخرى باعتبار أن لكل منهما نظاما قانونيا خاصا ترتد إليه وسلطة خاصة تتولى توقيع العقاب عليها – وأن مقتضى ذلك أن المحكمة التأديبية باعتبارها السلطة التي تتولى توقيع الجزاء عن الفعل بوصفه مخالفة تأديبية لا شأن لها بالوصف الجنائي للواقعة ، وأن كل ما يعنيها هو أن تستخلص من جماع الوقائع الثابتة الخطأ التأديبي لتختار بعد ذلك العقوبة التي تناسب هذا الخطأ ، إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة التأديبية مطلقا عن الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة ، إذ لها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة الجنائية المقررة له في مجال تقدير جسامة الفعل عند تقديرها للجزاء التأديبي الذي توقعه

كما لها أن تتصدى لتكييف الوقائع المعروضة عليها وتحدد الوصف الجنائي لها لبيان أثره في استطالة مدة سقوط الدعوى وذلك مع عدم الإخلال بحكم جنائي حاز قوة الأمر المقضي ، ولا مقنع في أن عدم إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة الى المطعون ضده أو عدم عرض أمرها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي من شأنه أن يغل سلطة المحكمة التأديبية في تكييف الوقائع المنسوبة الى المطعون ضده – من أجل النظر في مدة سقوط الدعوى التأديبية وبحسب ما تستظهره من تلك الوقائع وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم " (الطعن رقم 1339 لسنة 33ق جلسة 1994/7/30)

ومن حيث أن المحكمة قد استقر قضاءها على أنه وإن كان الأصل أن الفعل إذا تولدت عنه في ذات الوقت جريمة جنائية الى جانب المخالفة التأديبية فإن كلا منهما تستقل عن الأخرى باعتبار أن لكل منهما نظاما قانونيا خاصا ترتد الى سلطة خاصة تتولى توقيع جزاء عن الفعل بوصفه مخالفة تأديبية لا شأن لها بالوصف الجنائي للواقعة إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة التأديبية مطلقا عن الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة ولها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة المقررة في تقرير جسامة الفعل عند تقدريها للجزاء الذي توقعه كما لها أن تتصدى لتأسيس الوقائع المعروضة عليها وتحدد الوصف الجنائي لها لبيان أثره في استطالة مدة سقوط الدعوى ولا محاجة في أن عدم إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة الى المطعون ضدهما أو عدم عرضها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي من شأنه أن يغل سلطة المحكمة التأديبية من أجل النظر في مدة سقوط الدعوى التأديبية أو تكييف الوقائع المنسوبة الى المطعون ضدهما وبحسب ما تنظره من تنلك الوقائع وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم " .

- ثانياً : في حالة قيام النيابة الإدارية بالتحقيق فإنها متى انتهت منه تقوم بأحد الإجراءات الآتية :

إحالة الأوراق الى الجهة الإدارية .

إحالة الأوراق الى النيابة العامة .

إحالة الأوراق الى المحكمة التأديبية .

الفصل بغير الطريق التأديبي .

(1) إحالة الأوراق الى الجهة الإدارية :

تقوم النيابة الإدارية بإحالة الأوراق الى الجهة الإدارية وذلك في الحالات الآتية :

إذا تبين للنيابة الإدارية وجوب حفظ الأوراق سواء حفظا مؤقتا أو حفظا قطعيا للأسباب التي أشرنا إليها عند تناول سلطة الجهة الإدارية في حفظ التحقيقات ، في مثل هذه الحالة تحيل النيابة الإدارية أوراق التحقيق الى الجهة الإدارية بمذكرة تنتهي فيها الى ترى حفظ التحقيق مع الموظف المخالف .

إذا تبين للنيابة الإدارية أثناء التحقيقات أن المخالفة المسندة للعامل لا تستوجب توقيع عقوبة عليه أشد من العقوبة التي تملك توقيعها الجهة الإدارية ، في هذه الحالة تعيد النيابة الإدارية أيضا الأوراق الى الجهة الإدارية لاتخاذ شئونها في توقيع الجزاء الملائم للمخالفة والذي يدخل ضمن اختصاصها.

وذلك إعمالا لنص المادة 12 من القانون رقم 117 لسنة 1958 المعدلة بالقانون رقم 171 لسنة 1981 والتي تنص على أنه " إذا رأت النيابة الإدارية حفظ الأوراق أو أن المخالفة لا تستوجب توقيع جزاء أشد من الجزاءات التي تملك الجهة الإدارية توقيعها أحالت الأوراق إليها .... وعلى الجهة الإدارية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إبلاغها بنتيجة التحقيق أن تصدر قرارا بالحفظ أو بتوقيع الجزاء.

ويكون قرار الجهة الإدارية بعد إحالة الأوراق إليها هو قرار نهائي لا يحتاج الى ثمة تعقيب من أية جهة ، إلا أن ذلك أمر قاصر على ضمنه المادة 13 من قانون النيابة الإدارية رقم 117 لسنة 1958 والتي نصت على أنه " يخطر رئيس ديوان المحاسبة بالقرارات الصادرة من الجهة الإدارية في شأن المخالفات المالية المشار إليها في المادة السابقة ، ولرئيس الديوان خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بالقرار أن يطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية ، وعلى النيابة الإدارية في هذه الحالة مباشرة الدعوى التأديبية خلال الخمسة عشر يوما التالية " .

مفاد ذلك أن الجهة الإدارية لا تملك إصدار قرار نهائي في المخالفات المالية وإنما قرارها في مثل هذه المخالفات يحتاج الى تصديق واعتماد الجهاز المركزي للمحاسبات ، فالجهاز المركزي له سلطة التعقيب على قرارات الجهة الإدارية والنيابة الإدارية في المخالفات المادية .

(2) الإحالة الى النيابة العامة :

تقوم النيابة الإدارية بإحالة الأوراق الى النيابة العامة إذا تبين لها من التحقيقات أن المخالفة التي ارتكبها الموظف المخالف تنطوي على جريمة جنائية شأنها في ذلك شأن الجهة الإدارية .

وقد نصت المادة (17) من قانون النيابة الإدارية على أنه " إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية أحالت النيابة الإدارية الأوراق الى النيابة العامة وتتولى النيابة العامة التصرف في التحقيق واستيفاؤه إذا تراءى لها ذلك ، على أن يتم ذلك على وجه السرعة ".

(3) الإحالة الى المحكمة التأديبية :

فقد نصت الفقرة الثانية من المادة (12) من قانون النيابة الإدارية على أنه " ومع ذلك فللنيابة الإدارية أن تحيل الأوراق الى المحكمة التأديبية المختصة إذا رأت مبررا لذلك " .

كما نصت المادة (14) من ذات القانون على أنه " إذا رأت النيابة الإدارية أن المخالفة تستوجب جزاء أشد مما تملكه الجهة الإدارية أحالت النيابة الإدارية الأوراق الى المحكمة التأديبية المختصة مع إخطار الجهة التي يتبعها العامل بالإحالة" .

كما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم 171 لسنة 1981 المعدل للقانون رقم 117 لسنة 1995 أنه لما كان العمل قد كشف عن حالات توجب فيها مقتضيات العدالة أن تحال أوراق التحقيق الى المحكمة التأديبية رغم كون الجزاء المقترح مما يدخل توقيعه في صلاحيات الجهة الإدارية دفعا للحرج أو توفيرا للضمانات وهما صورتان تقومان في العمل إذا كان الرئيس المختص بتوقيع الجزاء هو ذاته من كشف التحقيق عن مسئوليته أو كان خصما لما انتهى التحقيق لمسئوليته أو قامت مظنة عدم الحدية بحقه رؤى لكل ذلك أن للنيابة الإدارية متى رأت مبررا لذلك أن تحيل الأوراق الى المحكمة التأديبية.

قد قضى بأن " ولا تسقط ولاية الوزير المختص نوعيا بإحالة العامل الى التحقيق لأن القانون خول المحافظين سلطة توقيع الجزاءات على موظفي المحافظة ، فلا يجوز التحدي ببطلان التحقيق وبالتالي الإحالة الى المحاكمة التأديبية لأن قرار الإحالة الى التحقيق صدر من وزير التموين وليس من المحافظ فإن ذلك مردود عليه بأن قانون الإدارة المحلية وإن كان قد خول المحافظين اختصاص توقيع الجزاءات التأديبية على جميع موظفي المحافظة لم ينص على إسقاط ولاية التأديب عن الوزير المختص بالإضافة الى أنه طبقا لقانون النيابة الإدارية فإنها تختص بإجراء التحقيقات فيما يحال إليها من الجهات الإدارية في المخالفات المالية والإدارية طبقا للمادة 3 من القانون رقم 117 لسنة 1958 المعدلة بالقانون رقم 12 لسنة 1989 ، فضلا عن أن النيابة الإدارية هى المختصة بإصدار قرار الإحالة الى المحكمة التأديبية وهى وحدها التي تحمل أمانة الدعوى التأديبية أمام المحكمة وقد انتهت النيابة الإدارية الى إحالة الطاعن للمحاكمة التأديبية بمقتضى سلطتها المخولة لها بالمادة 14 من القانون سالف الذكر ، ومن ثم فإن مباشرة التحقيق بواسطة النيابة الإدارية وإصدارها قرار الإحالة الى المحاكمة التأديبية تم طبقا لأحكام القانون ...." (الطعن رقم 589 لسنة 34ق عليا جلسة 1994/8/27)

(4) اقتراح الفصل بغير الطريق التأديبي :

جاءت المادة الأولى من القانون رقم 10 لسنة 1972 موضحة أسباب فصل الموظف بغير الطريق التأديبي حيث جاء نصها "مع عدم الإخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة لإعلان الطوارئ لا يجوز فصل العامل بإحدى وظائف الجهاز الإداري للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال الآتية : (أ) إذا أخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الإضرار الجسيم بالإنتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة . (ب) إذا قامت بشأنه دلائل جدية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها . (جـ) إذا فقد أحد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا . (د) إذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا " .

كما نصت المادة (16) من القانون رقم 117 لسنة 1958 الخاصة بالنيابة الإدارية على أنه " إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لمدير النيابة الإدارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي ويكون الفصل في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض الوزير أو الرئيس المختص " .

فيلاحظ أن قرار الفصل بغير الطريق التأديبي يصدر من رئيس الجمهورية وحده بناء على اقتراح أو عرض من الوزير أو الرئيس المختص ويراعى إذا تم فصل الموظف بغير الطريق التأديبي لا يجوز فصله عن ذات المخالفة بطريق تأديبي ، وبالتالي إذا أحيل الموظف المخالف الى المحكمة التأديبية من أجل استصدار حكم بفصله فإن المحكمة تقضي بعدم جواز نظر الدعوى لسابقة فصل ذات الموظف بغير الطريق التأديبي وذلك لأنه لا يتصور ورود فصل تأديبي على فصل غير تأديبي .

تسبيب القرارات الجزائية :

لقد أوجب المشرع التأديبي تسبيب القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات والأحكام التي تصدرها المحاكم التأديبية .

واستثنى المشرع من ذلك جراء الإنذار والخصم من الراتب لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام على أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة ويثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء .

وقد نصت المادة (79) من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه " لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " .

والتسبيب من المبادئ الأساسية للنظام القضائي ، وهو يقتضي تحديد وصف الوقائع وصفا قانونيا مع بيان ما أحاط بها من مؤثرات ، وتكييفها التكييف القانوني وصحة إسنادها للأشخاص ومواد القانون أو اللوائح أو التعليمات ، بعد مناقشة الأدلة والدفوع بحيث تكشف الأسباب عن الإلمام بكافة العناصر والإحاطة بجميع الوقائع المنتجة في الإثبات .

وقد قضى بأن " ويتفرع على حق الدفاع المقدس المكفول لكل إنسان أنه يتعين أن تصدر الأحكام والقرارات التأديبية بالنسبة للعاملين مسببة لكى يتسنى لمن صدرت بشأنه أن يطعن عليها أمام الجهات الرئاسية أو المحاكم القضائية المختصة لكى تباشر ولايتها في الرقابة على مشروعية تلك الأحكام أو القرارات التأديبية بحسب الأحوال ، والعامل شرع حقه في الدفاع عن نفسه في جميع المراحل اللازمة إداريا أو قضائيا ليستقر مركزه القانوني من الناحية التأديبية على أساس من الحق والحقيقة وفي إطار من سيادة القانون والشرعية ولذلك فقد نصت المادة 79 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه يجب يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا كما نصت المادة 43 من القانون رقم 47 لسنة 1971 بشأن مجلس الدولة على أن تصدر الأحكام من المحاكم التأديبية مسببة ." (الطعن رقم 13636 لسنة 34ق عليا جلسة 1989/6/17) وبأنه " ومن حيث أنه قد جرى قضاء هذه المحكمة على أن من المبادئ الأساسية الحاكمة لشريعة العقاب أيا كان نوعه حتمية أن الإنسان برئ حتى تثبت إدانته بأدلة يقينية. وأنه يتعين أن تصدر أحكام المحاكم التأديبية مسببة على نحو كاف وغير مجهل بالنسبة لوقائع الاتهام ومدى حدوثها وأدلة ثبوتها ونسبتها قبل عامل محدد أو أكثر وتكييفها القانوني كجريمة تأديبية ، على نحو يكفل للعامل مباشرة حقه في الدفاع من خلال تقدير موقفه في ضوء الأسباب المعلنة الثابتة للحكم الصادر بإدانته وعقابه من جهة ويمكن أيضا النيابة الإدارية من جهة أخرى من مباشرة اختصاصها وولايتها في متابعة الدعوى التأديبية لغايتها النهائية من حيث تقدير ملائمة الطعن تحقيقا لتلك الغايات في الحكم التأديبي أمام المحكمة الإدارية العليا ويمكن هذه المحكمة كذلك مباشرة ولايتها واختصاصها في رقابة الأحكام وإنزال حكم القانون الصحيح عليها عند الطعن فيها " (الطعن رقم 1669 لسنة 32ق عليا جلسة 1989/6/24).

ويقصد بالتسبيب بيان الأدلة والبراهين والحجج القانونية لإعمال رقابة المحكمة العليا كما يعني تحديد الوقائع ومواد القانون والرأى والنتيجة .

وقد قضى بأن "ومن حيث أن المقرر قانونا أن تسبيب الحكم يعتبر شرطا من شروط صحته ولذا فإنه يجب أن يصدر الحكم مشتملا على الأسباب التي بنى عليها وإلا كان باطلا كذلك أيضا فإن القصور في أسباب الحكم الواقعية يترتب عليه بطلان الحكم ولذا فقد أوجبت المادة 43 من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 أن " تصدر الأحكام مسببة " ، وتسبب الحكم يعني بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنيت عليها المحكمة حكمها .

والحكمة التي اقتضت تسببي الأحكام واضحة وهى حمل القاضي على العناية بحكمة لتوخي العدالة في قضائية كما أنها تحمل على إقناع الخصوم بعدالة الأحكام حتى تنزل من النفوس منزلة الاحترام وفوق كل هذا فإنها لازمة لتمكين محكمة الطعن من إجراء الرقابة على الحكم وتحقيقا لهذه الأمور فإن الأحكام التأديبية يجب أن تكون الأسباب فيها مكتوبة على النحو الذي يوضح وضوحا كافيا ونافيا للجهالة الأسانيد الواقعية والقانونية التي بنيت عليها عقيدتها بالإدانة أو البراءة وتحقيقا لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهم وانتهت إليه بشأن كل وجه منها سواء بالرفض أو القبول وذلك ليتسنى للمحكمة الإدارية العليا إعمال رقابتها القانونية على تلك الأحكام بما يكفل تحقيق سلامة النظام القضائي لمحاكم مجلس الدولة وضمانا لأداء المحاكم التأديبية لرسالتها في تحقيق العدالة التأديبية ولضمان حسن سير المرافق العامة والاحترام الكامل للحقوق العامة للعاملين المقدمين لتلك المحاكم وعلى رأسها حق الدفاع عن براءتهم مما نسب إليهم .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد بأن " ومن حيث أن الثابت أن الحكم المطعون فيه انتهى الى مجازاة الطاعن عن المخالفات التي أدانه عنها استنادا الى القول بأن تلك المخالفات ثابتة في جانبه من واقع تقرير لجنة فحص أعمال شهادة عضو ورئيس تلك اللجنة وذلك دون أن يورد مضمون ما ورد بتقرير تلك اللجنة ولا شهادة عضو تلك اللجنة أو رئيسها ومن ثم قد يكون شابه قصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع المقرر للمتهم ، ولا يغير من ذلك ما هو مستقر عليه من أن المحكمة التأديبية غير ملزمة بتعقب جميع الوقائع في جزئياتها غذ أن مناط ذلك أن تبروز إجمالا الحجج التي كونت منها عقيدتها " (الطعن رقم 2431 لسنة 41ق عليا جلسة 1996/3/27 غير منشور)

وبأنه " من المبادئ الأساسية للنظام العام القضائي ضرورة صدور الأحكام القضائية مسببة على نحو يرتبط معه منطوق الحكم بالأسباب الواضحة التي تحمل هذا المنطوق وتبرره من حيث الواقع والقانون بحيث يتمكن أطراف الخصومة من معرفة السند الواقعي والأساس القانوني الذي أقام عليه القاضي حكمه وفصله في النزاع على الوجه الذي ورد بمنطوق حكمه ، وبالتالي يكون لكلل منهم مباشرة حقه في الطعن في الحكم وإبداء دفاعه بشأن ما أورده من منطوق وما قام عليه من أسباب أمام محكمة الطعن على نحو يمكن المحكمة من مباشرة ولايتها القضائية في مراجعة الأحكام المطعون فيها أمامها ووزنها بميزان القانون والحق والعدل بما هو ثابت فيها من منطوق وأسباب محددة وواضحة ، ولا يكفي في هذا الشأن لاعتبار الحكم مسببا ترديد نصوص القانون أو سرد الوقائع دون تحديد واضح وقاطع لما اعتمدته المحكمة وأقرته من حادثات الوقائع وتحصيل فهم نصوص القانون الذي بنت عليه المنطوق " (الطعن رقم 727 لسنة 33 عليا جلسة 1989/6/17).

والتسبيب شرط هام من شروط صحة الأحكام التأديبية :

فقد قضى بأن " ومن حيث أن المقرر قانونا أن تسبيب الأحكام يعتبر شرطا من شروط صحتها ولذا فإنه يجب أن يصدر الحكم مشتملا على الأسباب التي بنى عليها وإلا كان باطلا ، وكذلك أيضا فإن القصور في أسباب الحكم الواقعية يترتب عليه بطلان الحكم ، ولذا فقد أوجبت المادة 43 من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 بأن "تصدر الأحكام مسببة" ، وتسبيب الأحكام يعني بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنت عليها المحكمة حكمها ، والحكمة التي اقتضت تسبيب الأحكام واضحة وهى حمل القاضي على العناية بحكمة لتوخي العدالة في قضائه كما أنها تحمل على إقناع الخصوم بعدالة الأحكام حتى تنزل من النفوس موضع الاحترام ، وفوق كل هذا فإنها لازمة لتمكين محكمة الطعن من إجراء الرقابة على الحكم وتحقيقا لهذه الأمور فإن الأحكام التأديبية يجب أن تكون الأسباب فيها مكتوبة على النحو الذي يوضح وضوحا نافيا للجهالة الأسانيد الواقعية والقانونية التي بنيت عليها عقيدتها سواء بالإدانة أو البراءة وتحقيقا لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهم ،

وما انتهت إليه بشأن كل منها سواء بالرفض أو القبول وذلك ليتسنى للمحكمة الإدارية العليا إعمال رقابتها القانونية على تلك الأحكام بما يكفل تحقيق سلامة النظام القضائي لمحاكم مجلس الدولة وضمانا لأداء هذه المحاكم التأديبية لرسالتها في تحقيق العدالة التأديبية

ولضمان حسن سير المرافق العامة والاحترام الكامل للحقوق العامة للعاملين المقدمين لتلك المحاكم وعلى رأسها حق الدفاع عن براءتهم لما نسب إليهم ، وعلى هذا فإنه يعد قصورا في التسبيب الأحكام القول بأن المخالفة المنسوبة للمتهم ثابتة من التحقيقات أو أقوال الشهود أو اعتراف المتهم وذلك إذا لم يورد الحكم مضمون ما ورد بالتحقيقات من أدلة على ارتكاب المخالفة أو ما ورد بأقوال الشهود في هذا الشأن ومضمون أقوال المتهم التي اعتبرها بالمخالفة وأن يناقض المبررات وأوجه الدفاع التي ساقها المتهم تبريرا لأقواله ، إذ يعتبر الحكم عندئذ صادرا مشوبا بعيب القصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع مما يؤثر فيه ويؤدي الى بطلانه " (الطعن رقم 980 ، 1399 ، 1505 س43 عليا جلسة 1997/5/24 غير منشور)

ونظراً لأهمية التسبيب فقد استوجب قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية تسبيب الأحكام الصادر بتوقيع الجزاء :

فقد قضى بأن " ومن حيث أنه من استقراء الحكم المطعون فيه وما استند إليه من أسباب في إدانة الطاعن عن المخالفات المنسوبة إليه بتقرير الاتهام على النحو سالف البيان يبين أن المحكمة التأديبية قد اكتفت بالإشارة الى الأدلة التي اعتمدت عليها وهى الإشارة الى أن المخالفة ثابتة من أقوال المحال الثاني ورئيس القطاع المالي بالمؤسسة و. مدير الحسابات بالمؤسسة دون أن تذكر أقوال كل متهم حتى يبين منه وجه الاستشهاد بأقوالهم على إدانة الطاعن ، ذلك على خلاف ما هو مقرر قانونا من أن الحكم بالإدانة يجب أن يبين مضمون كل دليل من أدلة الثبوت ويذكر مؤداة ، حتى يتضح وجه استدلاله به لكى يتسنى لمحكمة الطعن مراقبة تطبيق القانون تطبيقا صحيحا على الواقعة التي صار إثباتها في الحكم ولا يكفي أن يشير الحكم الى الأدلة التي اعتمد عليها دون أن يذكر مؤداها حتى يبين منه وجه استشهاده بها على إدانة المتهم ، وقد أوجب المشرع أن يشتمل الحكم على الأسباب التي بنى عليها وإلا كان باطلا.

وقد نصت المادة 28 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على أن "تصدر الأحكام مسببة ، والمراد بالتسبيب المعتبر هو تحرير الأسانيد والحجج المبنى الحكم عليها والمنتجة له سواء من حيث الواقع أو القانون ، ولكى يتحقق الغرض منه يجب أن يكون في بيان جلى مفصل بأن يشتمل الحكم على بيان الواقعة المستوجبة للعقوبة التي تتحقق بها أركان المخالفة والظروف التي وقعت فيها الأدلة التي استخلصت منها حتى يتضح وجه استدلاله بها وسلامه المأخذ وإلا كان قاصراً ...." (الطعن رقم 1279 لسنة 34ق عليا جلسة 1991/2/12).

ويعد الاستناد الى أسباب غير صحيحة قصوراً في التسبيب :

وإذا أدانت المحكمة التأديبية أحد رؤساء الهيئات لإصدار قرار نقل مكان العمل لمكان آخر دون أن يتم النقل فعلا ، فقد برأته المحكمة الإدارية العليا على سند من القول بأنه " ..... قد وقع على قرار المقل المشار إليه بصفته الرئيس الأعلى للهيئة ولا يمكنه بهذه الصفة أن يتحقق بنفسه من واقعة نقل المركز فعلا التي نص عليها قرار النقل وإنما كانت موافقته على هذا النقل وإصدار القرار بذلك مبنية ومستندة على ما جاء بمذكرة العرض المقدمة إليه من (مدير المركز) وعلى مسئوليته وحده

وبالتالي فما استند إليه الحكم المطعون فيه في أحد سببيه لإدانة الطاعنة من وهمية القرار وأنه جاء ذريعة لتغيير المعاملة المالية للعاملين بالمركز لا أساس ولا سند لنسبته الى الطاعن وأنه كان قاصدا هذه الصورة لأن ذلك يستلزم أن يتوافر علم الطاعن القطعي وقت إصداره القرار بأن المركز لم يتم نقله فعلا الى المقر الجديد وهذا ليس عليه أى دليل في الأوراق ولم يشر الحكم الى الأمر الأساسي في قيام المخالفة قبل الطاعن ولم يناقشه أو يقيم الدليل عليه بل اقتصر الحكم على ما أخذه من واقعة ثبوت عدم نقل المركز فعلا دليلا على صورية قرار النقل وقيام المخالفة في حق الطاعن وهو استنتاج من الحكم غير سليم لأن ثبوت عدم نقل المركز فعلا لا تدل على صورية القرار المشار إليه وإنما يلزم القول بهذه الصورية أن يثبت علم مصدر هذا القرار (الطاعن) في حينه بعد نقل المركز فعلا وهو ما لم يثبت كما تقدم . (الطعن رقم 1250 لسنة 32ق عليا جلسة 1995/6/10).

يلزم تسبيب قرارات مجالس التأديب :

وإذا كانت المحكمة الإدارية قد سلمت بأن مجالس تأديب العاملين بالمحاكم ذات قدر من الاستقلال فيما تفصل فيه من دعاوى تأديبية عن الجهات الإدارية التي يتبعها العاملون المقدمون لمجالس التأديب إلا أنها يلزمها بأن تراعي الضمانات القانونية والدستورية ، ومن أبرزها ضمان حق الدفاع وتسبيب القرارات إذ أنه بناء على أن تلك المجالس التأديبية تفصل بحسب طبيعة موضوع ما تختص به منازعات وخصومات تأديبية ، فإنه يتعين عليها مراعاة الإجراءات التي تتبع في المحاكمات التأديبية بما يحقق ضمانات العدالة وتحقيق دفاع المتهمين وهذه الإجراءات التي هى الواجبة الإتباع كنظام عام للعقاب والجزاء أيا كان نوعه والذي قررته أساسا الأحكام الواردة صراحة في الدستور (المواد 66 ، 67 ، 68 من الدستور) ومن أبرز تلك الضمانات والإجراءات أن يتمكن المتهم من إبداء دفاعه وأن يحقق المجلس هذا الدفاع وتصدر قرارات المجلس هذا الدفاع وتصدر قرارات المجلس مسببة على نحو يكفل مباشرة السلطة القضائية المختصة بنظر الطعن

ففي الرقابة على تلك القرارات سواء من حيث صحة تحصيلها للوقائع أو سلامة تطبيقها للقانون من حيث صحة ما توصلت إليه من إدانة أو براءة أو التناسب بين ما وقعته من عقوبات تأديبية وبين الوقائع الثابتة قبل المتهم الذي وقع عليه الجزاء التأديبي ، ولا يتصور عدالة أو قانونا أو منطقا أن يلزم المشرع المحكمة التأديبية في المادة 43 من القرار بقانون رقم 47 بشأن تنظيم مجلس الدولة بتسبيب أحكامها ضمانا لكفالة حق الدفاع ولتحقيق الرقابة القانونية للمحكمة الإدارية العليا على هذه الأحكام ، وتتحلل قرارات مجلس التأديب من التسبيب ومن ضمان حق الدفاع " (الطعم رقم 36 لسنة 24ق عليا جلسة 1989/4/22)

والتسبيب يستوجب مناقشة الدفاع . كذلك بيان الحجج والأسانيد التي تسند الأفعال الى كل منهم.

فقد قضى بأن " إذا جرت إدانة الطاعنين استنادا الى ترديد أقوال الشهود وصفهم لما نسبوه الى الطاعنين بأنه يعد مخالفة مالية وإدارية مثيرا للتعليما. دون إيراد أية مناقشة لما أبداه الطاعنان أمام المحكمة التأديبية من دفاع جوهري ودون أن تحد المحكمة ذاتها في حكمها الأسانيد والحجج الأساسية التي ثبت وكونت الحكم بناء عليها وحددت عقوبتها من حيث الواقع والقانون في وقوع الأفعال المنسوبة للمتهمين وصحة نسبتها الى منهما بحسب القواعد والنظم والتعليمات المنظمة للعمل وصحة تكييف هذه الأفعال قانونا باعتبارها جرائم ومستندا الى أسباب لم تستخلص استخلاصا سائغا من الأوراق ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه قد صدر مشوبا بالقصور الشديد في التسبيب مهدرا الحق الطبيعي لكل منهما في أية محاكم تأديبية أو جنائية في إبداء دفاعه وتحقيق هذا الدفاع وهو الحق المقدس الذي تقرره الأديان السماوية وخاتمها الإسلام ورددته حقوق الإنسان والمواد (67 ، 69) من الدستور ، كما نصت عليه صراحة المادة (79) من نظام العاملين المدنيين بالدولة والصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، فضلا عن مخالفة المواد (37 ، 43) من القرار بقانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن تنظيم مجلس الدولة والتي أوجبت أن تصدر الأحكام من المحاكم التأديبية مسببة ، ويتعين لتكون كذلك أن تتضمن الأسباب مكتوبة على النحو الذي يوضح وضوحا كافيا ونافيا للجهالة الأسانيد الواقعية والقانونية التي بنيت عليها المحكمة عقيدتها بالإدانة أو البراءة وتحقيقها لأوجه الدفاع الجوهرية للمتهمين وما انتهت إليه بشأن كل وجه منها بالرفض أو القبول وذلك ليتسنى للمحكمة الإدارية العليا إعمال رقابتها القانونية على تلك الأحكام بما يكفل تحقيق سلامة النظام القضائي لمحاكم مجلس الدولة وضمانا لأداء هذه المحاكمة التأديبية لرسالتها في تحقيق العدالة التأديبية ولضمان حسن سير نظام المرافق العامة والاحترام الكامل للحقوق العامة للعاملين المقدمين لتلك المحاكم وعلى رأسها حقهم في الدفاع عن براءتهم مما نسب إليهم – هذا الحكم يكون قد صدر مشوبا بالبطلان مبنيا على مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه مما يتعين معه إلغاءه والحكم ببراءة الطاعنين " (الطعن رقم 29 لسنة 34ق عليا جلسة 1989/3/4).

المحاكم التأديبية :

أولاً : أنواع المحاكم التأديبية وتشكيلها :

تتكون المحاكم التأديبية من : 1- المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم . 2- المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثاني ومن يعادلهم ، ويكون لهذه المحاكم نائب رئيس المجلس يعاون رئيس المجلس في القيام على شئونها . (المادة 7 من قانون مجلس الدولة)

فيلاحظ مما تقدم أن المحاكم التأديبية تنقسم الى نوعين بحسب المستوى الوظيفي للموظف مرتكب المخالفة ، فهناك محكمة تأديبية لمستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم ، وهناك المحاكم التأديبية المتعلقة بالعاملين من المستوى الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم .

ويكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا في القاهرة والإسكندرية وتؤلف من دائرة أو أكثر تشكل كل منها من ثلاث مستشارين ويكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثاني والثالث في القاهرة والإسكندرية وتؤلف من جزائر تشكل كل منها برئاسة مستشار مساعد على الأقل وعضوية اثنين من النواب على الأقل ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس المجلس ، ويجوز بقرار من رئيس مجلس الدولة إنشاء محاكم تأديبية في المحافظات الأخرى ويبين القرار عددها ومقارها ودوائر اختصاصها بعد أخذ رأى مدير النيابة الإدارية ، وإذا اشتمل اختصاص المحكمة التأديبية أكثر من محافظو جاز لها أن تنعقد في عاصمة أى محافظة من المحافظات الداخلة في اختصاصها وذلك بقرار من رئيس مجلس الدولة " (المادة 8 قانون مجلس الدولة)

وفي جميع الأحوال يكون هناك ممثل للنيابة الإدارية يحضر جميع الجلسات المتعلقة بالدعاوى التأديبية باستثناء أثناء نظر الطعون التأديبية ، وذلك لأم الطعن التأديبي يربط بين الطاعن والمحكمة فلا حاجة للنيابة الإدارية في ذلك .

ثانياً : اختصاص المحاكم التأديبية :

تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من : أولاً العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات وبالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح . ثانياً: أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم 141 لسنة 1963 المشار إليه . ثالثاً العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ممن تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا .

كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة . (م15 من القانون رقم 47 لسنة 1972).

وقد جاءت المادة (17) من قانون مجلس الدولة تنص على أنه " يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعا للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى "

فيلاحظ من نص المادة السابقة اختصاص المحكمة التأديبية بنظر طعن معين أو دعوى تأديبية ما يتحدد تبعا للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى على الموظف المخالف وليس عند ارتكابه المخالفة التأديبية الأمر الذي أكدته المادة 25 من قانون النيابة الإدارية حيث تنص على أنه " يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعا لدرجة الموظف وقت إقامة الدعوى وإذا تعدد الموظفون المقدمون للمحكمة كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم درجة هى المختصة بمحاكمتهم جميعاً " .

يتضح مما سبق أنه إذا تعدد المخالفين المرتكبين مخالفة تأديبية واحدة أو مخالفات مرتبطة رغم اختلاف مستواهم الوظيفي فإن المحكمة المختصة نوعيا بنظر الدعوى التأديبية هى أعلاهم في الدرجة الوظيفية .

أما المحكمة المختصة مكانيا بنظر الدعوى التأديبية المقامة ضد هذه الطائفة من العاملين هى المحكمة التي تقع المخالفة أو المخالفات في دائرة اختصاصها فتنص المادة (18) من القانون رقم 47 لسنة 1972 على أنه " تكون محاكمة العاملين المنسوبة إليهم مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم أمام المحكمة التي وقعت في دائرة اختصاصها المخالفة أو المخالفات المذكورة فإذا تعذر تعيين المحكمة عينها رئيس مجلس الدولة بقرار منه " .

وإذا وقعت المخالفة أو المخالفات المذكورة في عدة وزارات مختلفة بحيث يصعب تحديد المحكمة المختصة مكانيا بنظر الدعوى فيتم تحديد المحكمة المختصة بأنها المحكمة التي يتبعها العدد الأكبر من الموظفين المخالفين حيث تنص المادة (24) من قانون النيابة الإدارية رقم 117 لسنة 1958 على أنه " تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم على أساس اعتبارهم تابعين للجهة أو الوزارة التي وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ولو كانوا تابعين عند المحاكمة لوزارات أخرى فإذا تعذر تعيين المحكمة على الوجه السابق تكون المحاكمة أمام المحكمة المختصة بالنسبة للوزارات التي يتبعها العدد الأكبر من الموظفين فإذا تساوى العدد عينت المحكمة المختصة لقرار من رئيس مجلس الدولة "

ثالثاً : سلطة المحكمة التأديبية :

فالمحكمة التأديبية تملك توقيع عدة جزاءات على المخالفين وفقا لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1972

وقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (84) على اختصاص المحكمة التأديبية بالنسبة للجزاءات الواردة في بالبنود من (9-11) من المادة (82) وهى : 9- الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع حفظ الأجر بما لا يجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية ، 10- الإحالة الى المعاش ، 11- الفصل من الخدمة .

وتختلف الجزاءات التي توقعها المحاكم التأديبية مقدارا ونوعا حسب ما إذا كان الموظف المخالف لازال بالخدمة الوظيفية أم تركها .

فبالنسبة للموظف المخالف الموجود بالخدمة تملك المحكمة التأديبية توقيع الجزاءات الواردة بالقانون المنظم لشئونه الوظيفية أى أن المحكمة التأديبية تطبق لائحة الجزاءات الخاصة بالموظف المحال إليها .

ولقد أوضح قانون النيابة الإدارية رقم 117 لسنة 1958 الجزاءات التي تملك المحكمة التأديبية توقيعها على المخالفين ، وقد ميز هذا القانون بين ما تملكه المحكمة تجاه الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها وبين الموظفين من الدرجة الثانية وما دونها.

فبالنسبة للجزاءات التي تملك توقيعها على موظفي الدرجة الأولى وما فوقها أوردتها المادة (31) من قانون النيابة الإدارية وهى تنحصر في : (اللوم - الإحالة الى المعاش أو العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش) .

أما بالنسبة للجزاءات التي توقع على موظفي الدرجة الثانية وما دونها فهى تنحصر في : (الإنذار - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر - الحرمان من العلاوة - الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر - خفض المرتب - خفض الدرجة - خفض المرتب والدرجة - العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة) .

كما تملك المحكمة التأديبية توقيع الجزاءات على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة أو العاملين بالشركات التي تضمن لها الدولة حد أدنى من الربح فقد نصت المادة (19) من القانون رقم 47 لسنة 1972 على أنه " توقع المحاكم التأديبية الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجري محاكمتهم على أنه بالنسبة للعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية والعاملين بالشركات التي تتضمن لها الحكومة حد أدنى من الأرباح فتكون الجزاءات : (الإنذار - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين - خفض المرتب - تنزيل الوظيفة - العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع) .

وبالنسبة للموظف المخالف الذي انتهت خدمته فتوقع عليه المحكمة التأديبية عجم جزاءات وهذه الجزاءات يتعين أن تكون من الجزاءات التي يمكن توقيعها على من انتهت خدمته وانفصمت علاقته الوظيفية بالشركة فلم يعد مستحقا للمرتب ولا للترقية ولا للعلاوات .

وتنص المادة (91) من القانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه " ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة " .

كما نصت المادة (21) من قانون مجلس الدولة على أنه " الجزاءات التأديبية التي يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة هى : 1- غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة ، 2- الحرمان من المعاش مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، 3- الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع " .

اختصاص المحكمة التأديبية بالفصل في طلبات التعويض عن الأضرار المترتبة على الجزاء التأديبي :

فالمحكمة التأديبية كما تختص بنظر الطعون الوظيفية التي يرفعها العاملين على القرارات الجزائية تختص كذلك بالقضاء في قرارات إلغاء الجزاءات التأديبية بالإضافة الى الفصل في طلبات التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف نتيجة القرار الصادر بمجازاته .

فإذا قام أحد العاملين بإحدى شركات القطاع دعواه أمام محكمة القضاء الإداري طالبا الحكم به بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت به جراء القرارات الصادرة بمجازاته فقد أصدرت حكمها بعدم اختصاصها وأحالت الدعوى الى المحكمة التأديبية والتي أصدرت حكمها بأن تدفع الشركة مبلغ خمسمائة جنيه على سبيل التعويض عن الأضرار عن الجزاءات التي حكم بإلغائها في 1980/12/6 في الطعن رقم 311 لسنة 15ق من المحكمة التأديبية بالإسكندرية .

وقد قامت الشركة بالطعن على الحكم الأخير بقولها أن المحكمة التأديبية وكافة محاكم مجلس الدولة غير مختصة بنظر دعاوى التعويض على قرارات الجزاءات التي توقعها شركات القطاع العام .

وقد قضت المحكمة الإدارية في هذا الصدد بأنه " ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن اختصاص المحكمة التأديبية في الطعن على قرارات الجزاءات التي توقع على العاملين بالقطاع العام لا تقتصر على الطعن بإلغاء الجزاء وهو الطعن المباشر بل يتناول طلبات التعويض عن الأضرار المترتبة على الجزاء ، فهى طعون غير مباشرة وكذلك غيرها من الطلبات المرتبطة به ، إذ أن كلا الطعين يستند الى أساس قانوني واحد يربط بينهما هو عدم مشروعية القرار الصادر بالجزاء ، فاختصاص المحاكم التأديبية في هذا المجال ينصب على كل ما يرتبط بالطعن عدم قرار الجزاء أو يتفرع عنه باعتبار أن قاضي الأصل هو قاضي الفرع .

وتقول ذات المحكمة في تحديد التعويض أن " ومن حيث أن إلغاء قرارات الجزاء التي وقعت على المطعون ضده ، كاف في حد ذاته لجبر أى ضرر مادي أو أدبي ينتج عنه وهذا فضلا عن أن المطعون ضده لم يقدم دليلا على أنه قد لحقه أى نوع من أنواع الضرر من جراء هذه القرارات ، وبالتالي فإنه لا يستحق أى تعويض عنها ...." (الطعن رقم 1239 لسنة 33ق عليا جلسة 1991/1/22)

وتقوم مسئولية الإدارة التعويض على ثلاثة أركان وهى :

الأول : أن يلحق بالموظف المدعى أضرار مادية وأدبية جراء قرار الجزاء التأديبي

الثاني : أن يكون هناك خطأ من جانب الإدارة .

الثالث : أن تكون هناك علاقة بين خطأ الإدارة وضرر المدعى .

أى أنه ليس كل خطأ ترتكبه الإدارة يستوجب مسئوليتها التعويضية فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " متى ألغت المحكمة التأديبية المختصة قرار فصل العامل لصدوره من غير السلطة المختصة قانونا وهى المحكمة التأديبية بالمخالفة لأحكام القانون فإن عيب عدم الاختصاص والذي شاب القرار وأدى الى إلغائه لا يصلح حتما وبالضرورة أساسا للتعويض طالما أن هذا العيب لم يكن مؤثرا في موضوع القرار بأن كان القرار سليما في مضمونه محمولا على أسبابه المبررة رغم مخالفة قاعدة الاختصاص ، وأنه من ثم فإن القضاء ثمة محل لمساءلة الجهة التي أصدرت هذا القرار والقضاء عليها بالتعويض ، لأن القرار كان سيصدر على أى حال بذات المضمون لو أن تلك القاعدة قد روعيت وعلى ذلك فمتى انتهت المحكمة التأديبية الى أن قرار فصل المدعى قد صدر صحيحا في مضمونه لقيامه على السبب المبرر له ، فإنه لا يستحق تعويضا عن هذا القرار لمجرد كونه مشوبا بعيب عدم الاختصاص وبالتالي فإن ما يطلبه من الحكم له بالتعويض لا يكون قائما على أساس سليم من القانون " (حكم الإدارية العليا في الطعن رقم 1006 لسنة 20ق عليا الصادر بجلسة 1975/3/22).

وبناءًا عليه فقرارات الجزاء التأديبي التي تصدرها لإدارة إذا كانت صحيحة لا يعوض عنها الأمر الذي أشارت له المحكمة الإدارية في قولها "إن صدور قرار الفصل من مختص يملك سلطة إصداره قانونا واستوفى أوضاعه وشرائطه الشكلية وقام على سببه الذي يبرره وهو سبب مستند الى وقائع مادية صحيحة لو أثبت ثابت موجود في الأوراق من أفعال ارتكبها الموظف تكون ذنبا إداريا قوامه الإخلال بواجب الأمانة التي تتطلبها الوظيفة مما قدرت الإدارة خطورته ورتبت عليه الجزاء الذي ارتأته مناسبا بعد أن كونت اقتناعها وعقيدتها بإدانة سلوك الموظف على أساس ما قام به من قرائن ودلائل وشواهد أحوال وقد انتهت في حق الموظف الى نتيجة صحيحة استخلصتها استخلاصا سليما سائغا من الوقائع التي تؤدى ماديا وقانونيا الى تلك النتيجة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/4/2 في الطعن رقم 2019 لسنة 6ق عليا).

الخطأ في القرار شكلاً لا يستلزم التعويض دائماً :

خلاصة المنازعة أن المطعون ضده كان قد أقام دعواه أمام المحكمة التأديبية بطلب إلغاء قرار مجازاته بخصم يومين من راتبه فقضت بعدم قبول الطعن شكلا لرفعه بعد الميعاد بالنسبة لطلب الإلغاء وإلزام الجهة الإدارية بأن تؤدي للمطعون ضده مبلغا وقدره عشرة جنيهات على سبيل التعويض على أساس ثبوت الخطأ في جانب الإدارة إذ لم تجر تحقيقا في الموضوع وهو إخلال بمبدأ جوهري لا يمكن بدونه إثبات المخالفة وهو ما سبب ضرراً للمطعون ضده .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن السبب الذي بنى عليه الطعن في الحكم المذكور يقوم على غير أساس سليم من القانون ذلك أن عدم قبول الدعوى شكلا لرفعها بعد فوات الميعاد المقرر للطعن بالإلغاء لا يحول دون النظر في طلب التعويض ودون التعرض للموضوع ليس بهدف النيل من القرار الذي تحقق بفوات ميعاد الطعن فيه ، بل لبحث مدى أحقية المدعى في التعويض الذي يطالب به ثم قالت ومن حيث أن المحكمة انتهت بحكمها المطعون فيه الى أنه لما كانت الإدارة لم تجر تحقيقا مع المطعون ضده قبل توقيع الجزاء عليه فإن هذا يمثل ركن الخطأ في جانب الإدارة وإذ سبب الخطأ ضررا ماديا وأدبيا للمطعون ضده فإنها تحكم به بتعويض قدره عشرة جنيهات .

ومن حيث أن العيب المنسوب الى القرار الذي صدر بمجازاة للمطعون ضده بخصم يومين من أجره وهو عدم التحقيق معه قبل توقيع الجزاء يمثل إجراء شكليا جوهريا تحقق ضمانة أساسية له ، لم تعمل الإدارة على مراعاتها مما يمثل خطأ في جانبها.

ومن حيث أن العيب الشكلي الذي يشوب القرار الإداري لا يصلح حتما وبالضرورة أساسا للتعويض إذا كان القرار سليما في مضمونه محملا على أسبابه المبررة لإصداره وبمعنى آخر إذا كان سيصدر بذات المضمون لو أن القاعدة الشكلية التي أهدرت قد راعتها الإدارة قبل إصدار القرار .

ومن ثم انتهى الحكم الى أنه لا محل للحكم بالتعويض وأنه إذ صدر الحكم على خلاف ذلك فإنه يكون جديرا بالإلغاء " (الطعن رقن 1491 لسنة 31ق عليا جلسة 1990)

والتعويض لا يقتصر على خطأ الإدارة وحدها بل قد تكون الإدارة مجنيا عليها نتيجة فعل العاملين فيها ، فيكون لها الحق في إصدار قرار بالجزاء التأديبي بالإضافة الى أحقيتها في التعويض . أى أنه متى ثبت خطأ الموظف بصورة جسيمة ألحقت بالإدارة ثمة أضرار فإنه ملزم بتعويض الجهة الإدارية .

تقادم الحق في التعويض :

فالتعويض المترتب على الإخلال بالإلزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لأنه هو المقابل له فيسري بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسري بالنسبة للحق الأصلي ، وعلى ذلك فإن التعويض عن الأضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق وهو مقابل حرمان الموظف من مرتبه يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وتلك استنادا لنص المادة (50) من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وتنص على أن الماهيات التي لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة ، وقد تضمنت قاعدة قانونية واجبة التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها تقوم على اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة استقرارا للأوضاع الإدارية هو ما يقتضي الحكم بسقوط حق الموظف في المرتب أو التعويض عن الحرمان منه بمضى المدة ما لم يكن ثمة إجراءات قاطع أو سبب موقف لسريان هذا المدة في حقه طبقا للقواعد العامة .

وأخيراً يجب أن ننوه الى أن المحكمة التأديبية هى حاجة السلطة في تقدير التعويض فهى التي تقدر مبلغ الضرر الذي لحق بالمدعى جراء خطأ الإدارة ، واضعة في اعتبارها كافة ملابسات الدعوى وظروف المدعى الشخصية والعائلية والاجتماعية والاقتصادية حتى يمكنها تقدير مبلغ التعويض .

الطعــن التـأديبــي :

رأينا عند تناول الطلبات التي يقدمها الموظفين العموميين بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية أن قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 نص صراحة في المادة (12) على عدم قبول هذه الطلبات قبل التظلم منها وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم .

التظلمــات :

ويقصد بالتظلم الوسيلة التي كفلها القانون للموظف المخالف لمواجهة الجزاءات التي تصدرها الإدارة ويطلب فيها أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الجزائي

شكل التظلم :

لا يشترط في التظلم شكل خاص ، ولكن يشترط أن يشير المتظلم فيه الى القرار إشارة واضحة تنبئ عن علمه بصدوره ومضمونه أى أن تكون عباراته واضحة تشير الى طعن على قرار أو قرارات معينة بذاتها .

وقد قضت محكمة النقض بأنه " التظلم وإن كان لا يشترط فيه أن يرد في صيغة خاصة أو أن يتضمن رقم القرار محل التظلم أو تاريخه إذ قد يتعذر على صاحب الشأن معرفة ذلك إلا أنه لكى يحدث أثره يجب أن يشير المتظلم فيه الى القرار إشارة واضحة تنبئ عن علمه بصدوره ومضمونه ومن ثم فلا يعد تظلما إذ جاءت عباراته عامة لا تشير الى طعن على قرار أو قرارات معينة بذاتها .... وغني عن البيان أن مدى التجهيل في التظلم وأثره وإنما هى مسألة تقديرية مردها الى المحكمة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1993/12/18 في الطعن رقم 3111 لسنة 32ق عليا ، وحكمها الصادر بجلسة 1995/1/28 في الطعن رقم 1543 لسنة 37ق عليا)

فيلاحظ مما تقدم أنه لا يشترط في التظلم شكل محدد ، وإنما يتم بأى شكل من شأنه عرض الأمر على الإدارة طلبا لرفع الضرر عن المتظلم وعليه لا يشترط أن يكون التظلم مكتوبا وإنما يصح أن يكون شفويا بشرط إثبات ذلك ، كذلك يجوز التظلم بإنذار رسمي على يد محضر ، ولا يشترط أن يرفق بالتظلم أدلة قانونية على عدم مشروعية القرار الجزائي بل يكفي أن يفهم منه اعتراض صاحبه على القرار الصادر بمجازاته .

طــرق التظلــم :

لقد نظمت المادة (84) من القانون رقم 48 لسنة 1978 طرق التظلم من القرارات الإدارية وذلك على النحو التالي :

القرارات الصادرة من شاغلي الوظائف العليا يكون التظلم فيها الى رئيس مجلس الدولة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالقرار الصادر بمجازاته .

القرارات الصادرة من رئيس مجلس الإدارة يكون التظلم الى رئيس مجلس إدارة الشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه على أن تعرض هذه التظلمات على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الإدارة ويكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية .

الجزاءات الصادرة من مجلس إدارة الشركة ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال 30 يوما من تاريخ إخطار المتظلم بالجزاء الموقع عليه .

الجزاءات الصادرة من رئيس الجمعية العمومية للشركة يكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال 30 يوميا من تاريخ إخطار المتظلم بالجزاء الموقع عليه .

أنواع التظلم :

أولاً : من حيث السلطة المختصة بفحصه :

التظلم الولائي : وهو التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن الى ذات السلطة التي أصدرت القرار بمجازاته وذلك بهدف إعادة النظر في هذا القرار .

التظلم الرئاسي : وهو التظلم الذي يقدمه المتظلم للجهة الرئاسية مصدره القرار باعتبارها الجهة الرقابية على أعمال الإدارات التابعة لها .

ثانياً : من حيث المترتب عليه

وينقسم هو أيضاً بدوره الى تظلم وجوبي وتظلم جوازي .

التظلم الوجوبي : هو الذي نص عليه المشرع صراحة وجعل منه شرطا لقبول الطعن بالإلغاء ورتب على نخلفه عدم قبول الطعن .

التظلم الجوازي : وهو التظلم الذي لا يترتب على تخلفه رفض الطعن لعدم سابقة التظلم وبالتالي لا يتقيد بمواعيد فهو أمر اختياري لا يسوغ ترتيب أى أثر قانوني عليه كشرط لقبول الطعن .

ميعــاد التظلــم :

القاعدة وجوب تقديم التظلم خلال ستين يوما إعمالا لنص المادة (24) من القانون رقم 47 لسنة 1972 التي استوجبت تقديم التظلم في الحالات التي نص المشرع على وجوب التظلم منها قبل رفع الدعوى ومنها القرارات المتضمنة الجزاء التأديبي وهى ستين يوما من تاريخ نشر القرار المطعون فيه.

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه. إن ميعاد الطعن بالإلغاء يبدأ من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو ثبوت العلم اليقيني به وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم الى مُصدر القرار أو السلطة الرئاسية وأنه إذا ثبت صدور قرار صريح برفض التظلم قبل القرار الحكمى بالرفض احتسب ميعاد الطعن من تاريخ الرفض الصريح وأما إذا انقضت فترة القرار الحكمى دون صدور قرار صريح احتسب الميعاد من التاريخ الفرضي للقرار الحكمى ولو صدر بعد ذلك قرار رفض صريح ومن المقرر في هذا الخصوص أن انتظام الميعاد المنصوص عليه بالمادة (24) من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 قبل رفع دعوى الإلغاء ليس مقصودا لذاته وإنما أريد به إتاحة الفرصة أمام جهة الإدارة لإعادة النظر في قرارها المتظلم منه وبهذه المثابة فإنه لا معنى لانتظار انقضاء الميعاد المشار إلأيه إذا عمدت جهة الإدارة الى البت في التظلم قبل انقضاء مدته ومن باب أولى لا توجد جدوى من انتظار الميعاد المشار إليه وعندئذ يتعين على صاحب الشأن أن ينشط لإقامة الطعن في الميعاد المقرر قانوناً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1995/3/28 في الطعن رقم 3929 لسنة 38ق عليا)

وإذا تم تقديم التظلم خلال الميعاد المقرر ولم تحرك جهة الإدارة ساكنا خلال سنون يوما من تاريخ تقديم الطلب ولم تقم بالبت فيه كان ذلك بمثابة رفض للتظلم

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إن المحكمة قد استقر رأيها على أن فوات ستين يوما على تقديم التظلم دوت أن تجيب عنه السلطات المختصة يعتبر بمثابة رفض له ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار المتظلم منه ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1991/4/27 في الطعن رقم 1660 لسنة 33ق عليا ، مجموعة مبادئ العليا ، السنة 39 ص1108)

يتبين من جميع ما سبق أن هناك ثلاثة شروط يجب توافرها في التظلم وإلا كان غير مقبولا وهذه الشروط هى :

(1) أن يقدم التظلم في قرار إداري نهائي :

فيجب أن يكون التظلم من قرار قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون حاجة الى تصديق سلطة إدارية أعلى ، أى أنه لا يجوز التظلم من قرار لا يزال يحتاج الى تصديق من سلطة أعلى .

(2) أن يقدم التظلم الى الجهة مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية :

فيجب أن يقوم صاحب الشأن بتقديم التظلم للجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "متى وصل التظلم الى علم الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية لها في الميعاد القانوني فإنه يعتد به التظلم صحيح منتج لأثره ولهذا فإن تقديم التظلم الى النيابة الإدارية يكون منتجا لأثره متى أحالته الى جهة الاختصاص في الميعاد القانوني " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/11/26 في الطعن رقم 1464 لسنة 10ق مجموعة مبادئ العليا في 15 سنة ، ص325)

(3) أن يقدم التظلم في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء :

فيجب أن يقدم التظلم خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو العلم به يقينياً .

أثـــر التظلـــم :

بتقديم التظلم ينقطع ميعاد رفع الدعوى وذلك إعمالا لنص الفقرتين الثانية والثالثة من المادة (24) من القانون رقم 47 لسنة 1972 حيث نصتا على أنه " .... وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية ويجب أن يبت في التظلم قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا ويعتبر مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة "

وقد قضت محكمة النقض بأنه " وينقطع هذا الميعاد بالتظلم الى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية ويجب أن يبت في التظلم قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا ، ويعتبر مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفض له ويكون ميعاد رفع الطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1996/3/16 في الطعنين رقمى 1189 ، 1346 لسنة 39ق عليا).

فيلاحظ مما تقدم أن التظلم يقطع ما قبله ليبدأ سريان ميعاد جديد من تاريخ هذا الإجراء القاطع على نحو ما نصت عليه المادة (24) من قانون مجلس الدولة وانقطاع الميعاد للتظلم يستند الى النصوص القانونية التي تقرر التظلم الوجوبي لأن الأصل هو سريان الميعاد وأن الانقطاع هو الاستثناء فلا يعمل بهذا الاستثناء إلا بنص صريح .

وفي حالة التظلم من القرار الإداري في الميعاد القانوني فإنه يجب رفع الدعوى في خلال ستين يوما محسوبة من القرار الصريح برفض التظلم أو من انتهاء الفترة التي يعتبر فواتها بمثابة قرار حكمى بالرفض أيهما أسبق . (الطعن رقم 1678 لسنة 7ق جلسة 1963/2/23)

رفــض التظلــم :

عندما يقدم التظلم فإن الجهة الإدارية قد تتخذ موقفا صريحا بقبوله أو رفضه وإعلان صاحب الشأن بقرارها .

وقد لا تعلن الجهة قرارها في التظلم ولا تجيب على صاحب الشأن صراحة ، فإذا مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون إجابة صريحة من الجهة الإدارية بشأنه فعدم الإجابة يعد بمثابة رفض التظلم ويبدأ سريان ميعاد الطعن 60 يوما منذ فوات 60 يوما على التظلم .

لكن قد يستغرق بحث التظلم مدة تزيد على الستين يوما ويتضح من مسلكها أنها جادة في إجابته وفي هذه الحالة يكون للمتظلم أن يعول على هذه الجدية في إجابته تظلمه ولا يبدأ حساب الميعاد إلا من تاريخ إفصاح الإدارة عن نيتها والعبرة ليست بجدية الإدارة في بحث التظلم وإنما بجديتها في إجابته الى تظلمه كأن توقف تحميل المتظلم بالأضرار المالية .

الطعــن التـأديبـي :

وهو عبارة عن عريضة تفتح باسم السيد المستشار رئيس المحكمة التأديبية وتشتمل على اسم الطاعن وعنوانه ووظيفته وبيان الجهة المطعون ضدها ومكان إعلانها بالإضافة الى مضمون قرار الجزاء التأديبي المطعون فيه لكن لا يشترط ذكر رقم القرار كما لا يشترط أن تكون العريضة موقعة من محام مقبول للمرافعة أمام محاكم مجلس الدولة .

ويجب أن تتضمن عريضة الطعن ما يفيد سابقة التظلم من القرار المطعون فيه وتاريخ ذلك إلا أن إغفال هذا البيان لا يعد مبطلا لعريضة الطعن طالما يمكن إثبات سابقة التظلم أثناء نظر الطعن .

ويعفى الطعن التأديبي من الرسوم فقد نصت المادة (90) من القانون رقم 47 لسنة 1978 على أن " تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية " .

ومع ذلك فقد استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على أن تقديم طلب الإعفاء من الرسوم في كافة الحالات تنقطع به مدة الطعن حتى في الحالة المنصوص عليها صراحة في المادة (90) .

ويتم إيداع عريضة الطعن قلم كتاب المحكمة على أن يتم إعلانها إلى الجهة المختصة وإلى أصحاب الشأن .

وفي جميع الأحوال لابد وأن يقام الطعن التأديبي من صاحب المصلحة فيه وشرط المصلحة يعد من الشروط الواجب توافرها لإقامة أى دعوى .

فقد قضت محكمة النقض بأنه " يشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يتوافر في رافعها شرط المصلحة ويتعين توافر هذا الشرط من وقت رفع الدعوى لحين الفصل فيها ...." (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1987/4/14 في الطعن رقم 1915 لسنة 31ق عليا ص118) وبأنه " قبول الطعن منوط بوجوب توافر مصلحة للمدعى من وقت رفع الدعوى حتى الفصل فيها نهائيا" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/12/24 في الطعن رقم 131 لسنة 5ق عليا مجموعة مبادئ العليا في 15 عام ، ص971)

الطعن على قرارات الجزاء أمام القضاء :

ومن حيث أنه وإن كانت قرارات الجزاء الصادرة من شركات القطاع العام على العاملين فيها لا تعتبر من قبيل القرارات الإدارية بالمعنى المفهوم في فقه القانون الإداري لتخلف عنصر السلطة العامة عنها ولعدم تعلقها بمرافق عامة إلا أن إخضاعها للرقابة القضائية من قبل المحاكم التأديبية وهى محاكم مجلس الدولة وتطبيق القواعد والإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة شأنها شأن القرارات الإدارية من مقتضاه أن يجعل طلبات إلغاء هذه الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام وهى المشار إليها في الفقرة (ثاني عشر) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة تخضع في نطاق دعوى الإلغاء وقواعدها وإجراءاتها ومواعيدها لذات الأحكام التي تخضع لها طلبات إلغاء القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية بتوقيع جزاءات على الموظفين العموميين وهى الطلبات المشار إليها في الفقرة (تاسعا) من المادة (10) من قانون مجلس الدولة سالف الذكر الأمر الذي من شأنه ألا يكون ثمة اختلاف في ميعاد الطعن وطبيعته بالنسبة الى أى من هذين النوعين من الطعون .

ومن حيث أنه لما تقدم وكانت المادة (24) الواردة تحت أولاً من الفصل الثالث من الباب الأول من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 تقضي بأن ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوما كما تقضي بأن التظلم الى الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه أو الى رئاستها يقطع هذا الميعاد .

ميعاد الطعن وقرارات الجزاء الصادرة من القطاع العام :

استقر قضاء هذه المحكمة – الإدارية العليا – على أنه وإن كانت قرارات الجزاء الصادرة من شركات القطاع العام على العاملين فيها لا تعتبر من قبل القرارات الإدارية لتخلف عنصر السلطة العامة ولعدم تعلقها بمرافق عامة إلا أن إخضاعها للرقابة القضائية من قبل المحاكم التأديبية وهى محاكم مجلس الدولة وتطبيق القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة شأنها شأن القرارات الإدارية من مقتضاه أن يجعل طلبات إلغاء هذه الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام تخضع في نطاق دعوى الإلغاء وقواعدها وإجراءاتها ومواعيدها لذات الأحكام التي تخضع لها طلبات إلغاء القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية بتوقيع جزاءات على الموظفين العموميين وهى الطلبات المشار إليها في الفقرة (تاسعا) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الأمر الذي من شأنه ألا يكون ثمة اختلاف بين ميعاد الطعن وطبيعته بالنسبة لأى من هذين الطعنين بالإلغاء . (الطعن رقم 2369 لسنة 32ق عليا جلسة 1987/4/14).

يلاحظ من جميع ما سبق أن الطعن التأديبي يتعين لقبوله شكلاً أمرين : الأول : أن يتم التظلم من القرار المتضمن الجزاء التأديبي خلال 60 يوما من تاريخ العلم به ، والثاني : أن يلجأ الى لجان فض المنازعات خلال مدة لا تتجاوز الستين يوما التالية للبت في التظلم .

دوافع الطعن التأديبي :

تنص الفقرة الأخيرة من المادة (10) من القانون رقم 47 لسنة 1972 على أنه " ويشترط في طلبات إلغاء القرارات الإدارية النهائية أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو عيبا في الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة " .

فيلاحظ من نص هذه الفقرة أن هناك خمسة دوافع أو أسباب للطعن في الجزاء التأديبي وسنتناولها بشيء من التفصيل على النحو التالي :

1- عدم الاختصاص : فيجوز لصاحب الشأن الطعن على القرار التأديبي لصدوره من شخص ليس من سلطته إصدار القرارات التأديبية ، وبناء عليه يتعين على السلطة التأديبية أن تمارس اختصاصها التأديبي دون أن سمح لها بتفويض غيرها في ممارسة هذا الاختصاص .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " لا يجوز للمحافظ تفويض رؤساء الوحدات المحلية في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين بفروع الوزارات والخدمات الواقعة في النطاق الإقليم لهذه الوحدات . حيث أنه لا يوجد نص يبيح لك ولا تفويض في ممارسة الاختصاص التأديبي بغير نص " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1991/12/28 في الطعن رقم 2250 لسنة 39ق عليا)

2- عيب في الشكل : وهو يعني مخالفة القرار التأديبي للشكل الواجب قانونا وهو يرتبط بما يجب أن يسبق صدور الجزاء التأديبي من إجراءات تمهيدية تتمثل في التحقيق الإداري المستوفى لكافة المقومات والضمانات .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه ومن المسلم به وما استقر عليه قضاء هذه المحكمة كأصل عام في المساءلة التأديبية أياً كان التظلم الذي يخضع له العامل أنه لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه والحكمة من تطلب إجراء هذا التحقيق هو إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ومن ثم فلا يجوز مساءلة الطاعن ومجازاته تأديبيا عن مخالفة لم يحقق معه فيها ويكون بالتالي القرار المطعون فيه إذا قضى بمجازاته عن هذه المخالفة قد جاء مخالفا للقانون مخلا بضمانة أساسية من ضمانات التأديب المقررة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1997/7/26 في الطعن رقم 2167 لسنة 43ق عليا)

3- مخالفة القوانين أو اللوائح : أى أن تطبيق أى جزاء لم يرد النص عليه فإنه يغدو جزاء غير مشروع الأمر الذي تنقضي معه محل القرار التأديبي ويستوجب الطعن فيه .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إن قرار مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر فيما تضمنه من مجازاة أحد أعضاء هيئة التدريس بعقوبة اللوم مع تأخير أول علاوة دورية مستحقة لمدة عامين ، وأسست حكمها على أن المقصود بتأخير العلاوة المستحقة لعض هيئة التدريس المحال لمجالس التأديب والمنصوص عليها بالمادة (72) من القانون رقم 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر ، أن يكون هذا التأخير لفترة واحدة وليس لمدة عامين كما أشار القرار المطعون فيه ، وانتهت المحكمة الى مخالفة قرار مجلس التأديب للقانون بابتداعه عقوبة غير مقررة تشريعيا ، وتأسيسا على ذلك قضت بتعديل قرار مجلس التأديب بمجازاة الطاعن بعقوبة اللوم مع تأخير العلاوة الدورية المستحقة لفترة واحدة وسنة واحدة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1987/11/21 في الطعن رقم 3648 لسنة 29ق عليا ، مجموعة أحكام السنة 33 ، جزء 1 ، ص211) وبأنه " القضاء ببطلان قرار الجزاء التأديبي لاستحالة تنفيذ العقوبة الواردة به وذلك بقولها " إن أعمال جزاء الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يتطلب ألا يكون العامل في أدنى درجات السلم الوظيفي ، وصدور مثل هذا الجزاء على عامل في أدنى درجات التعيين يجعله مخالف للقانون لاستحالة تنفيذ العقوبة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1988/3/12 في الطعن رقم 1554 لسنة 31ق عليا).

4- إقامة الإدانة على أدلة مشكوك في صحتها : فيجب أن يكون سبب القرار التأديبي مشروع وثابت بالأوراق ويمكن الرجوع إليه متى دعت الضرورة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " يجب الثبوت اليقيني لوقوع الفعل المؤثم استنادا الى أدلة كافية لتكوين عقيدة المحكمة ، ومن ثم لا يجوز إقامة الإدانة على أدلة مشكوك في صحتها ودلالتها وإلا كانت تلك الأدلة مزعزعة الأساس متناقصة المضمون " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1985/11/23 في الطعنين رقمى 485 ، 518 لسنة 29ق عليا ، أشار إليهما د/ عبد العزيز عبد المنعم مرجع سابق ص328).

5- إساءة استعمال السلطة : فإساءة الجهة الإدارية استعمال سلطتها في تحقيق الصالح العام كانت قراراتها باطلة .

وبالتالي إذا كان هدف الجهة الإدارية من وراء قرارها التأديبي هو التنكيل بالموظف أو الانتقام منه لسبب أو لآخر كان قرارها التأديبي مشوبا بعيب إساءة استعمال السلطة ومستوجبا إلغاؤه ، ولذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ... ملاحقة الجهة الإدارية للطاعن بتوقيع ثلاث جزاءات عليه للتنكيل به لأنه طالب بحقه فأنصفه القضاء ، هو قرار مشوب بسوء استعمال السلطة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1961/6/13 في الطعن رقم 109 لسنة 2ق عليا ، مجموعة أحكام السنة 6 ، ص1049).

الدعــوى التأديبيـــة :

تقام الدعوى التأديبية من النيابة الإدارية بإيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة المختصة ويجب أن يتضمن القرار المذكور الواجبة التطبيق ، وتنظر الدعوى في جلسة تعقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع هذه الأوراق قلم كتاب المحكمة ، ويتولى رئيس المحكمة تحديدها خلال الميعاد المذكور ، على أن يقوم قلم كتاب المحكمة بإبلاغ ذوي الشأن بقرار الإحالة ، وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ لإيداع الأوراق ، ويكون الإعلان في محل إقامة المعلن إليه أو في محل عمله بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ، ويتم إعلان أفراد القوات المسلحة ومن في حكمهم – ممن تسري في شأنهم أحكام هذا القانون – بتسليمه الى الإدارة القضائية المختصة بالقوات المسلحة . (م34 من القانون رقم 47 لسنة 1972)

وتنص المادة (22) من القانون رقم 117 لسنة 1958 على أنه " يتضمن قرار الإحالة بيانا بالمخالفات المنسوبة الى الموظف ويحدد رئيس المحكمة جلسة لنظر الدعوى ، وتتولى سكرتارية المحكمة إعلان صاحب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق ويكون الإعلان بخطاب موصى عليه بعلم الوصول " .

فيلاحظ مما تقدم أن إجراءات إقامة الدعوى التأديبية تتلخص في النقاط التالية:

إيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة .

يجب أن يكون قرار الإحالة متضمناً كافة البيانات مثل أسماء المحالين للمحاكمة ودرجاتهم الوظيفية والمخالفات المنسوبة إليهم والأسانيد القانونية المؤيدة للدعوى .

يجب أن تنظر المحكمة التأديبية في الدعوى التأديبية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع أوراق التحقيق قلم كتاب المحكمة .

يقوم قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة إعلان أصحاب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق .

يتم إخطار المحال للمحاكمة التأديبية في محل إقامته أو في محل عمله بخطاب موصى عليه بعلم الوصول .

المحكمة التأديبية والدعوى التأديبية :

تفصل المحكمة التأديبية في القضايا التي تحال إليها على وجه السرعة وعلى الوزراء والرؤساء المختصين موافاة المحكمة بما تطلبه من بيانات أو ملفات أو أوراق لازمة للفصل في الدعوى خلال أسبوع من تاريخ الطلب ولا يجوز تأجيل نظر الدعوى أكثر من مرة لذات السبب على ألا تجاوز فترة التأجيل أسبوعين ، وتصدر المحكمة حكمها في مدة لا تجاوز شهرين من تاريخ إحالة الدعوى إليها . (م35 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972).

وإذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية إحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلت في الدعوى التأديبية ، ومع ذلك إذا كان الحكم في دعوى تأديبية تتوقف على نتيجة الفصل في دعوى جنائية وجب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية ، ولا يمنع وقف الدعوى من استمرار وقف العامل وعلى النيابة تعجيل نظر الدعوى بمجرد زوال سبب الوقف . (م39 قانون مجلس الدولة)

وتملك المحكمة التأديبية التصدي للوقائع المنسوب صدورها للمخالف والواردة بقرار الإحالة ، كما تستطيع التصدي لوقائع جديدة لم يشملها قرار الإحالة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الإدارية ، على أن تمكن العامل المخالف من تحضير دفاعه للرد عليها وذلك إعمالا لنص المادة 40 من قانون مجلس الدولة والتي نصت على أن "تفصل المحكمة في الواقعة التي وردت بقرار الإحالة ومع ذلك يجوز للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الإدارية التصدي لوقائع لم ترد في قرار الإحالة والحكم فيها إذا كانت عناصر المخالفة ثابتة من الأوراق وبشرط أن تمنح العامل أجلا مناسبا لتحضير دفاعه إذا طلب ذلك" .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إن المحكمة التأديبية لا تتقيد بالوصف الذي تسبغه النيابة على الوقائع المسندة الى الموظف لأن هذا الوصف ليس نهائيا بطبيعته ، وليس من شأنه أن يمنع المحكمة من تعديليه متى رأت أن ترد تلك الوقائع بعد تصحيحها الى الوصف الذي ترى هى أنه الوصف القانوني السليم ، وذلك بشرط أن تكون الوقائع المبينة بأمر الإحالة والتي كانت مطروحة أمام المحكمة هى بذاتها التي اتخذت أساسا الوصف الجديد " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1966/2/26 مجموعة أحكام السنة 11 ص466)

وتملك المحكمة التأديبية برغم إجراء التحقيق مع العامل المحال إليها سواء بمعرفة الجهة الإدارية أو النيابة الإدارية أن تستجوبه وأن تسمع الشهود ، ولها على الشهود ما للمحاكم العادية من إلزام الشاهد بالحضور أو إحالته الى النيابة العامة للشهادة الزور وذلك إعمالا لنص المادة 36 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 والتي تضمنت "للمحكمة استجواب العامل المقدم للمحاكمة وسماع الشهود من العاملين وغيرهم / ويكون أداء الشهادة أمام المحكمة بعد حلف اليمين ، ويسري على الشهود فيما يتعلق بالتخلف من الحضور والامتناع عن أداء الشهادة أو شهادة الزور الأحكام المقررة لذلك قانونا وتحرر المحكمة محضرا بما يقع من الشاهد وتحيله الى النيابة العامة إذا رأت في الأمر جريمة " .

كما تملك المحكمة أن تقيم الدعوى على عاملين من غير من قدموا للمحاكمة أمامها إذا قامت لديها أسبابا جدية بوقوع مخالفة منهم وفي هذه الحالة يجب منحهم أجلا مناسبا لتحضير دفاعهم إذا طلبوا ذلك وتحال الدعوى برمتها الى دائرة أخرى بقرار من رئيس مجلس الدولة بناء على طلب رئيس المحكمة . (م41 قانون مجلس الدولة).

كما تملك المحكمة التأديبية أن توقع على الشاهد الممتنع عن الحضور للشهادة رغم إخطاره عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين شريطة أن يكون من العاملين الذين تختص المحاكم التأديبية بمحاكمتهم . (م36 قانون مجلس الدولة).

وتملك المحكمة التأديبية الاستعانة بأهل الخبرة في المسائل الفنية بهدف الوصول الى الحقيقة ، وهو ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها " لا جدال في أن لهيئات التأديب الاستعانة بآراء الخبراء وأن انتدابهم أمامها لمهمة خاصة يعتبر إجراء من إجراءات التحقيق وليس في القاعدة التي تنظم تأديب الموظفين أو محاكمتهم ما يمنع من الاستعانة برأى جهة فنية متخصصة في الكشف عن الحقيقة والوصول الى الصواب ، سواء أكانت تلك الجهة تتبع من ناحية التنظيم الإداري ، الوزارة التي أحالت الموظف الى المحاكمة التأديبية أن لا تتبعها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1965/1/23 مجموعة أحكام السنة العاشرة ص466).

إحالة الموظف المخالف الى المحكمة التأديبية :

رأينا فيما سبق أن قرار إحالة الموظف المخالف الى المحاكمة التأديبية هو أول إجراءات الدعوى التأديبية ويترتب على تخلفه بطلان الدعوى التأديبية ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا على أن " عدم إعلان الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة المحددة لنظر الدعوى فإن ذلك يعد عيبا شكليا في الإجراءات يبطلها ويبطل الحكم الصادر على أساسها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1962/1/6 مجموعة أحكام السنة السابعة ص213).

أثر إحالة الموظف الى المحكمة التأديبية :

1- عدم جواز اتخاذ الجهة الإدارية أى قرار بخصوص موضوع الدعوى بعد حالتها للمحكمة التأديبية.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " متى اتصلت الدعوى التأديبية بالمحكمة التأديبية تعين عليها الاستمرار في نظرها والفصل فيها ، ولا تملك الجهة الإدارية أثناء نظر الدعوى التأديبية أن تتخذ في موضوعها أى قرار من شأنه سلب ولاية المحكمة التأديبية ، ذلك أن تصرف الجهة الإدارية في الاتهام المسند الى المخالف بعد إحالته للمحكمة التأديبية ينطوي على غصب لسلطة المحكمة ينحدر بالقرار الى مرتبة الانعدام " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1971/5/15 في الطعن رقم 617 لسنة 12ق عليا ، وحكمها الصادر بجلسة 1973/1/27 في الطعنين رقمى 963 ، 974 لسنة 15ق عليا).

2- عدم جواز ترقية الموظف المحال للمحكمة التأديبية :

لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عدم ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه أو لم يحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ ، ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية " (م87 من قانون العاملين المدنيين بالدولة).

3- عدم قبول استقالة الموظف المحال للمحكمة التأديبية :

فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة (97) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " فإذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة الى المعاش " .

فيلاحظ أن المشرع قد غل يد الإدارة كلية في الاستقالة بنوعيها متى قدمت أو سلك نهجها بعد إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية حيث قضى بعدم قبول مثل هذه الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى.

أحكام المحكمة التأديبية :

أحكام المحاكم التأديبية نهائية ويجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا في الأحوال المبينة في هذا القانون ، ويعتبر من ذوي الشأن في الطعن الوزير المختص ورئيس الجهاز المركزي للمحاسبات ومدير النيابة الإدارية . (م22 قانون مجلس الدولة)

مفاد ذلك أن الأشخاص الذين يملكون حق الطعن في أحكام المحكمة التأديبية هم :

الشخص الذي صدر الحكم ضده يستوي في ذلك أن يكون شخص اعتباري طالما توافر فيه شرك المصلحة .

الوزير المختص باعتباره قائد الجهة الإدارية التي يتبعها العامل .

الجهاز المركزي للمحاسبات باعتباره الجهاز الرقابي في الدولة خاصة بالنسبة للمخالفات المالية .

مدير هيئة النيابة الإدارية باعتبارها صاحبة الولاية في تحريك الدعوى التأديبية ومباشرتها والأمين عليها ، شأنها في ذلك شأن النيابة العامة التي تعتبر الأمينة على الدعوى الجنائية .

أما الحالات التي يجوز فيها الطعن في أحكام المحكمة التأديبية فقد أوردتها المادة (23) من قانون مجلس الدولة الحالي وهى على سبيل الحصر :

إذا كان الحكم المطعون فيه مبنيا على مخالفة القانون أو خطأ في تطبيقه أو تأويله .

إذا وقع بطلات في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم .

إذا صدر الحكم على خلاف حكم سابق حاز قوة الشيء المحكوم فيه سواء دفع بهذا الدفع أو لم يدفع ويتعين إقامة الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ستين يوما من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه .

تأديب العاملين المدنيين بالدولة :

فقد صدر القانون رقم 47 لسنة 1978 موضحا نظام العاملين المدنيين بالدولة وقد نصت المادة الأولى منه على أنه " يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على :

العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي .

العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات .

ويعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة.

أوضحت هذه المادة أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 يسري على كافة العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة وحدات الحكم المحلي ، كما وأنها تسري كذلك على العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا يسري أحكام هذا القانون على العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفية قوانين أو لوائح خاصة كالهيئات القضائية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وموظفي السلكين الدبلوماسي والقنصلي .

وعلى ذلك يسري قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على كافة العاملين المدنيين بالدولة حتى أولئك الذين تنظم شئون توظفهم قوانين وقرارا خاصة شريطة ألا يكون هناك نص قانوني أو قرار ينظم هذه المسألة المعروضة ولو بصورة جزئية .

وكل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبيا " (م78 من قانون العاملين المدنيين بالدولة).

إلا أن المادة (79) من ذات القانون قد نصت على أنه "" لا يجوز توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه علي أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " .

المادة 79 من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، حظرت توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، والحكمة من تطلب إجراء هذا التحقيق هي إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ، وما يستتبع ذلك من وجوب استدعاء العامل موضوع المساءلة وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي

وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وذلك لتحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل المذكور وهو أمر تقتضيه العدالة وتمليه المصلحة العامة حتى يصدر الجزاء مستندا علي السبب المبرر له دون ثمة تعسف أو انحراف ، ومن ثم لأن إجراء التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه يمثل في الواقع من الأمر ضمانة له ابتغاء استظهار مشروعية الجزاء وملاءمته .

وترتيبا علي ذلك فلا يكفي مجرد إلقاء أسئلة علي العامل حول وقائع معينة وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون علي علم بها وعلي بينة من اتهامه فيها ، فيعد دفاعه علي أساسها تمشيا لما قد يسفر عنه التحقيق من مجازاته – وبذا يكفل له حق الدفاع عن نفسه كضمانة أساسية في مجال التأديب ، وإلا كان القرار التأديبي بناء علي هذا التحقيق مشوبا بعيب مخالفة القانون . (الطعن رقم 780 لسنة 28 ق جلسة 1986/12/27).

والتحقيق الإداري يتم بمعرفة جهتين هما النيابة الإدارية والجهة الإدارية وقد نصت المادة (79) مكرر من القانون سالف الذكر على أنه " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا – كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين 2 ، 4 من المادة 77 من هذا القانون.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها ، وعلى تلك الجهة فور إخطارها بذلك إحالة أوراق التحقيق بحالته الى النيابة الإدارية .

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن النيابة الإدارية تختص وحدها دون غيرها بالتحقيق إذا كان المخالف من شاغلي الوظائف العليا أو إذا كانت المخالفة مالية خلاف ذلك يكون من اختصاص الجهة الإدارية على ألا تكون النيابة الإدارية قد بدأت في التحقيق . أما إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت في التحقيق ومع ذلك استمرت الجهة الإدارية في التحقيق دون إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية كان التحقيق باطل وبالتالي بطلان كافة الإجراءات المترتبة عليه

وقف العامل لصالح التحقيق :

لقد منحت المادة (83) من قانون العاملين المدنيين بالدولة كل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية الحق في وقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه فقد نصت على أن " لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر - ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الأمر فورا على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر عليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملا – فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، فإن جوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في أن الأجر الموقوف صرفه ، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر " .

والمقصود بالوقف الاحتياطي كما عرفه القضاء هو " إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطا مؤقتا فلا يتولى فيه سلطة أو يباشر لها عملا ، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مآخذ ، فيقتضي الأمر اقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق فيها توصلا للحقيقة وانبلاجها في جو خال من مؤثراته ، أو بعيدا عن سلطاته ، أو لأن في اتهامه ما يدعو الى الاحتياط والتصون للعمل العام الموكل إليه بتجريده منه ، وكف أيديه عنه ، أو لأن في الاتهام ما يشينه فيمس تبعا لذلك مركز الوظيفة التي يتولاها ، وتؤثر في حسن سير العمل ، فينحى عنها حتى يطهر من أدران ما شابه وعلق به ، من أجل ذلك شرع الإيقاف ، واستهديت غايته وحكمته " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة 1951/4/12 مجموعة أحكام السنة الخامسة ص852 وما بعدها).

شروط الوقف الاحتياطي :

يشترط لوقف العامل احتياطيا توافر شرطين :

- الشرط الأول : أن يكون هناك تحقيق مع العامل المخالف

فيجب أن يكون هناك تحقيق مع الموظف المخالف سواء كان تحقيقا إداريا أم جنائيا في مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه ، وعليه فلا يجوز وقف العامل لاعتقاله ، إذ أن حالة الاعتقال من حالات القوة القاهرة التي تحو دون الإرادة الحرة للعامل المعتقل في الحضور الى مقر عمله في خلال أوقاته الرسمية ، كما لا يجوز قياس حالة الاعتقال على الحبس الاحتياطي أو الحبس تنفيذا لحكم جنائي لأن الوقف هنا يتم بقوة القانون .

وبناءًا عليه لا يجوز الوقف الاحتياطي إلا إذا كان هناك ثمة تحقيق يجرى مع الموظف قبل الإقدام على توقيع الجزاء التأديبي عليه .

لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " وقف الموظف عن العمل احتياطيا لا يسوغ إلا إذا كانت ثمة تحقيق ، واقتضت مصلحته هذا الإيقاف ، فإذا صدر قرار الوقف بعد انتهاء التحقيق الإداري الذي باشرته النيابة الإدارية ، وبعد انتهاء التحقيق الذي باشرته النيابة العامة ، وصدور الحكم النهائي في الاتهام والذي أوقف المدعى بسببه ، فإن قرار الوقف – والحال كذلك – يكون قد تم على غير ما يقضي به القانون ، حيث لم يكن ثمة تحقيق يجرى مع الموقف تقتضي مصلحته هذا الإيقاف وإنما صدر القرار – على ما بين من الأوراق – بمناسبة النظر في إنهاء خدمته للحكم عليه في الجناية المشار إليها ، ومن ثم يكون قرار الوقف فاقدا السبب الذي قام عليه مشوبا بالبطلان " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1967/1/17 في الطعن رقم 925 لسنة 13ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء 9 ، ص90 ، 91).

-- الشرط الثاني : أن يكون الوقف لمصلحة التحقيق لا يكفي لوقف العامل احتياطيا عن العمل أن يكون هناك تحقيق مفتوح بل يتعين أن يكون الوقف لمصلحة التحقيق بمعنى أن بقاء العامل في عمله أثناء سير التحقيق قد يعوق القائمين بالتحقيق عن الوصول للحقيقة ، لأته قد يؤثر على الشهود أو يغير معالم الجريمة أو يمحو آثارها ، أو أن يأتي غير ذلك مما يؤثر تأثيرا ضارا على سير التحقيق .

مدة الوقف الاحتياطي :

فقد جاءت المادة (83) من قانون العاملين المدنيين بالدولة متضمنة " للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر.

كما نصت الفقرة الأخيرة من المادة (10) من قانون النيابة الإدارية على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة .

فيلاحظ من هذه النصوص أن السلطة المختصة بالوقف لا تملك أن توقف العامل عن العمل إلا لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، وأن لهذه السلطة الحق في أن توقف العامل خلال هذه المدة بقرار واحد ودفعة واحدة أو بقرارات متتالية بشرك ألا تزيد عن ثلاثة أشهر .

ويراعى أن تحسب مدة الشهر على أساس ثلاثين يوما كمتوسط لكل شهر بدلا من أن يكون هناك اختلاف في كل شهر عن الآخر ، وذلك إعمالا لعدالة الإجراء وعدم اختلاف المدة من حالة الى أخرى .

والأصل طبقا للنصوص المشار إليها بطلان القرار الصادر بوقف أحد العاملين من السلطة المختصة بإصداره إذ جاوز مدة الثلاثة أشهر دون أن تكون المدة الزائدة بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ، إلا أن المحكمة الإدارية العليا أخذت بمبدأ الإقرار أو الموافقة اللاحقة وذلك بتصحيح القرار الصادر من السلطة المختصة بالوقف فيما يجاوز هذه المدة وذلك بقولها " إن المدة المحددة للوقف عن العمل لمصلحة التحقيق والتي تصدر عن الجهة الإدارية وإن كان القانون قد حدد لها حد أقصى وهو ثلاثة شهور إلا أن هذه المدة كما جرى قضاء هذه المحكمة هى مدة تنظيمية لا يترتب البطلان على تجاوزها وأن ما يصدر من قرارات من الجهات الإدارية عن مدد تربو عليها يصححها إقرار المحكمة التأديبية لهذا الوضع عند عرض الأمر عليها بعد ذلك ، سواء كان هذا الإقرار صريحا أو ضمنيا بالموافقة على المد من مدة لاحقة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1963/5/19 في الطعن رقم 1157 لسنة 6ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، ج9 ص84 ، أشار إليه اللواء / محمد ماجد ياقوت "التحقيق في المخالفات التأديبية" ، المرجع السابق ص459 ، 460)

أما إذا أرادات السلطة الإدارية أن توقف الموظف أكثر من ثلاثة أشهر فعليها أن تلجأ الى المحكمة التأديبية المختصة للحصول على موافقتها ، وعند عرض الأمر على المحكمة يكون لها الحرية في تحديد مدة الوقف التي تقتضيها الظروف ، فقد تحدد – وهذا هو الغالب – مدة معينة ثم يعاد إليها الأمر في نهايتها ، وقد توقف الموظف احتياطيا لحين الانتهاء من المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، فالمحكمة التأديبية غير مقيدة إذن بمدد محددة للوقف وهو ما انتهت إليه المحكمة الإدارية العليا . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة 1959/2/14 س4 ص816 ، أشار إليه د/ محمود أبو السعود ، المرجع السابق ص271).

آثار الوقف الاحتياطي :

يعني الوقف عن العمل ، غل يد الموظف الموقوف احتياطيا عن ممارسة كافة أعباء الوظيفة ويكون ذلك بإبعاده عن أعمال الوظيفة وهى الغاية التي شرع الوقف من أجلها ، فإذا باشر الموظف رغم وقفه عملا من أعمال الوظيفة اعتبار هذا العمل منعدما لصدوره من شخص لا ولاية له أصلا في القيام به .

كما يترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف . (م 83 قانون العاملين المدنيين بالدولة)

ومن آثار الوقف كذلك أنه " لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية الموقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف عن العمل لمدة خمس أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ " (م87 قانون العاملين المدنيين بالدولة)

إلا أن الوقف الاحتياطي لا يؤثر على استحقاق الموظف الموقوف للعلاوات الدورية المستحقة له ما لم يحرم منها لسبب آخر ، هذا بالإضافة الى أن الوقف الاحتياطي وإن كان يؤثر في مرتب الموظف الموقوف إلا أنه لا يؤثر في احتساب مدة الوقف من مدة المعاش .

وفي جميع الأحوال إذا تم تبرئة العامل أو حفظ التحقيق معه يصرف له ما قد يكون قد أوقف صرفه من أجره كذلك إذا ثم مجازاة العامل بعقوبة الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام يصرف له ما قد أوقف صرفه ، لكن إذا كانت العقوبة أشد كجزاء الفصل من الخدمة لا يجوز له صرف ما أوقف صرفه .

التصرف في التحقيق :

يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق طبقا لنص المادة 82 من قانون العاملين بالدولة كما يلي :

1. لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشرة يوما وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام .

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها بالقرار .

2. للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود من 1 : 6 من الفقرة الأولى من المادة 80 ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين 221 من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

3. كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود 7 ، 8 ، 9 من المادة 80 وذلك في المخالفات الجسيمة التي تجددها لائحة الجزاءات .

4. تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة 80 وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف .

العقوبات التأديبية :

فقد جاءت المادة (80) من قانون العاملين المدنيين بالدولة توضح العقوبات التي يتم توقيعها على العاملين وهى :

الإنذار

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

خفض الأجر في حدود علاوة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان قبل الترقية .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

التنبيه .

اللوم .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

فنلاحظ أن المشرع في هذه المادة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وهى على سبيل الحصر وقد بدأ المشرع بأخف هذه الجزاءات وانتهى بأشدها وهى الفصل من الخدمة .

وقبل الفصل من الخدمة مباشرة تأتي عقوبة الإحالة الى المعاش ، وبأيهما تنفصم العلاقة الوظيفية بين العامل والجهة التي يعمل بها ، ولا خلاف في أن انفصام العلاقة الوظيفية يحدث آثارا شديدة الخطورة على الحياة الاجتماعية والشخصية للعامل ، لكن المشرع عندما نص على العقوبتين معا لم يكن ذلك منه على سبيل العبث والتكرار ، بل نظر الى الذنب التأديبي فوجد أن العامل قد يرتكب ذنبا لن ينصلح معه حاله في مستقبل أيامه ، وقد يرتكب ذنبا يفقده الصلاحية لمباشرة عمله الذي كان يتولاه وإن كان أهلا لأعمال أخرى ، ومن هذا المنطلق نص على عقوبة الفصل من الخدمة كى تكون مانعا من تولي أى عمل لمدة حددها القانون ، ونص على عقوبة الإحالة الى المعاش كى لا تكون حائلا بين من قضى بإحالته الى المعاش وبين إعادة تعيينه مرة أخرى دون انتظار لمدة معينة .

ويترتب على ذلك أن العامل إذا كان يشغل عملين في وقت واحد ، وقضى بفصله من أحدهما فإن الفصل يتعدى العمل الذي فصل منه الى العمل الآخر ، فيعدو مفصولا منهما معا ، أما إذا قضى بإحالته الى المعاش في أيهما فإن ذاك لا يحول دون استمراره في شغل العمل الآخر .

وتطبيق نظرية الغلو في توقيع الجزاءات تجد تطبيقها العملي في مجال عقوبة الفصل من الخدمة والإحالة الى المعاش ، وربما ابتدعها وطبقها القضاء التأديبي لمواجهة هاتين العقوبتين لشدتهما وخطورتهما ، والذي يبدو لنا أن مجال إعمال عقوبة الفصل

إنما يكون حين تبعث الخطورة الإجرامية من نفس العامل بما يفقده الصلاحية لأى عمل ، في حين يتعين إعمال عقوبة الإحالة الى المعاش حين يفقد العامل أهلية مزاولة ومباشرة العمل الذي يزاوله فقط لوقوعه في خطأ جسيم نتيجة عدم تفهمه لطبيعة العمل أو موجباته ، حال انعدام خطورته الإجرامية .

يختلف جزاء الفصل عن جزاء الإحالة الى المعاش ، في أن الثاني أخف من الأول لوروده مرتبا قبله ، ويترتب على ذلك أن الإحالة الى المعاش لا تحول دون تعين من انتهت خدمته بالإحالة الى المعاش قبل مضى أربع سنوات .

فقد قضى بأن " من حيث أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ينص في المادة (80) منه على الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وقد ورد ترتيب هذه الجزاءات بالنسبة للعاملين من غير شاغلي الوظائف العليا ، شأن الطاعن على نحو راعى فيه التدرج في أنواع الجزاءات .

ومن ثم فإنه وقد أورد جزاء الإحالة الى المعاش قبل جزاء الفصل من الخدمة مباشرة فإن جزاء الإحالة الى المعاش يعتبر والحال كذلك أخف من جزاء الفصل من الخدمة ، بما مفاده أن الآثار التي تترتب على توقيع جزاء الإحالة الى المعاش على العامل تكون أقل حدة من الآثار التي يرتبها توقيع جزاء الفصل من الخدمة عليه .

ومن حيث أن الأحكام التأديبية شأنها شأن الأحكام الجزائية بصفة عامة ، لا يجوز التوسع في تفسير النصوص المقررة لها تخفيفا – بإضافة قيود لإنزالها – وتشديدا – بمراعاة ظروف لإعمالها – ما لم يكن الاعتداد بهذه القيود وتلك الظروف مصدرة الأحكام العاملة للقانون التي تسمح بإعمالها عند قيام المقتضى ، ومن ثم إذا ما قرر النص جزاء معينا ، وورد هذا النص مطلقا من كل قيد غير معلق على شرط أو آخر لإعماله ولا يتعارض تنفيذه مع الأوضاع التي تقررها القوانين فإنه لا يتأتى والحال كذلك تعطيل تطبيقه بابتداع قيوداً أو اختلاف شروط لتعارض ذلك مع مبدأ المطلق يؤخذ على إطلاقه .

ومن حيث أن النصوص التي تقرر الجزاءات التأديبية باعتبارها جزء من الأحكام التأديبية بصفة عامة يسري في شأنها ما سبق بيانه وبمراعاة أن ما يعول عليه من آثار يترتب على توقيعها هو ما ينصرف من هذه الآثار الى حياة العامل الوظيفية وهذه الآثار هى التي من شأنها جعل جزاء تأديبي معين أخف من جزاء تأديبي آخر .

ومن حيث أنه متى كان ما تقدم وكانت المادة (20) من نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أنه " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف " إلا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمضي على صدوره أربع سنوات على الأقل ، بيد أنها لم يشترط في تعيين من يكون قد حكم عليه تأديبيا بجزاء الإحالة الى المعاش أن تكون قد مضت على صدور الحكم عليه بذلك مدة معينة بالوظيفة العامة ، ومن ثم فإن جزاء الإحالة الى المعاش يكون في مجال الآثار المنعكسة على الحياة الوظيفية للعامل أخف من جزاء الفصل من الخدمة لما للأخير من آثار ينفرد بها دون جزاء الإحالة الى المعاش وهى حرمان العامل من تقلد الوظيفة العامة والعودة إليها لفترة تمتد الى أربع سنوات من تاريخ توقيعها عليه .

إقامة الدعوى على من ترك الخدمة :

نرى أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 تنص المادة (88) منه على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة

أما نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 فتنص المادة (91) منه على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة.

فيلاحظ من نصوص المواد السابقة أنه لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من محاكمته تأديبيا باستثناء الوفاة وذلك بشرط أن يكون قد بدء في التحقيق قبل انتهاء خدمته وذلك بالنسبة للمخالفات غير المالية .

وبالنسبة للمخالفات المالية وهى التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية قبل انتهاء خدمة مرتكبها لا تمنع من محاكمته تأديبيا بإقامة الدعوى عليه ولو لم يكن قد بدء في التحقيق على أن تقام الدعوى خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الخدمة .

والخلاصة أنه إذا بدأ التحقيق في المحاكمة أيا كان نوعها إدارية أم مالية ، قبل انتهاء الخدمة ، فتجوز إقامة الدعوى التأديبية بعد انتهاء الخدمة .

إذا لم يبدأ التحقيق في المخالفة قبل انتهاء الخدمة ، فلا تجوز إقامة الدعوى التأديبية عن كافة المخالفات الإدارية ، وكذلك عن المخالفات المالية ، عدا تلك التي يرتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة أو حق من الحقوق المالية للشركة حسب الأحوال .

محو العقوبات التأديبية :

لقد نصت المادة (92) من القانون رقم 47 لسنة 1978 ، والمادة (94) من القانون رقم 48 لسنة 1978 على أنه " تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

1- ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

2- ستة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

3- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

4- ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين أن العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ..." .

ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة ق1978/47 وبقرار من رئيس مجلس الإدارة ق1978/48 ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمتقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل " .

ولا يتم المحو إلا إذا اتضح أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء عليه كان مرضيا وهو ما يستدل عليه من تقاريره السنوية ومن ملف خدمته ، وما يبديه الرؤساء عنه .

وبمحو العقوبة التأديبية لا يجوز إدراجها بصحيفة الحالة الوظيفية وأنه برد الاعتبار لا يجوز إثبات الحالة الجنائية بصحيفة الحالة الجنائية

.

سقوط الحق في إقامة الدعوى :

سقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاثة سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وسقوط الحق في إقامة الدعوى التأديبية بمضى المدة من الموانع المؤيدة ، التي يمتنع معها إقامة الدعوى على سبيل التأييد ، إذ لا يتصور عقلا زوال السبب المانع بعد ثبوته ، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للفعل المؤثم ، وفي مجال الإثبات يصبح على جهة التحقيق أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تكلف المخالف بأن يقدم دليل براءته ، أو أن ينفي الوقائع والأفعال المنسوبة إليه ، والتقادم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يجاب إليه ، وإن جاز الدفع به في أى مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة ، شأنه في ذلك شأن كافة الدفوع المتعلقة بالنظام العام .

فقد نصت المادة (91) من القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية " .

كما نصت المادة (93) من القانون رقم 48 لسنة 1978 بشأن العاملين بالقطاع العام على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدنيين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن القطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة بالنسبة للعاملين الموجودين بالخدمة هو السقوط الثلاثي بمضى ثلاث سنوات على تاريخ ارتكاب الواقعة ، فإذا كان الفعل يكون جريمة جنائية الى جانب الجريمة التأديبية فإن مدة السقوط تستطيل لتبلغ مدة سقوط الدعوى الجنائية ، فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

واستثناء من ذلك الأصل فإن الدعوى التأديبية تسقط سقوطا (حوليا) بمضى سنة واحدة على علم الرئيس المباشر ، وذلك بالنسبة للعاملين بالقطاع العام ، والخاضعين لأحكام القانون رقم 48 لسنة 1978 ، والأصل أيضا أنها تسقط بمضى ثلاثة أعوام على تاريخ ارتكاب الواقعة ، ما لم تكن الجريمة التأديبية تشكل في ذات الوقت جريمة جنائية فلا تسقط إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

السقوط والتقادم :

شاع الخلط بين السقوط والتقادم حتى كاد المتخصصون أن يستعملونهما أحدهما مكان الآخر ، كأنهما مترادفان ، أو وجهان لعملة واحدة ، الأمر الذي يستحق إزالة هذا اللبس ، بالتفريق بين السقوط والتقادم ، وبين التقادم والقرائن .

والعلاقة بين السقوط والتقادم كالعلاقة بين الجنس والنوع ، أو كعلاقة الكل بالجزء ، فالسقوط يأتي بعد القيام ، وأى حق يقوم أو ينشأ يمكن أن يلحقه السقوط لكن السقوط بمضى المدة هو الذي يطلق عليه التقادم دون غيره من أنواع السقوط وحين تكون المدة وحدها هى المسقطة للحق في إقامة الدعوى التأديبية تكون أمام التقادم وجها لوجه ، ذلك أن التقادم لفظ من الألفاظ الدالة على القدم في الزمن والتباعد في الوقت بين عهدين ، وهذا التباعد في الوقت وذلك القدم في الزمن هو الذي يحقق التقادم ، ومن ثم فإن التقادم لا يكون تقادما إلا إذا بنى على دعامة واحدة ووحيدة هى مضى المدة .

تأديـب أعضــاء هيئـة التدريــس والطلاب بالجامعات :

هناك واجبات قد أقرها القانون رقم 49 لسنة 1972 الخاص بتنظيم الجامعات على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ويعد أى إخلال بهذه الواجبات مخالفة لقانون تنظيم الجامعات الأمر الذي يستوجب تأديبه .

وهذه الواجبات كما جاءت بها المواد من 95 الى 104 من القانون سالف الذكر هى :

التفرغ للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية .

الإسهام في المجالات العلمية والأدبية والفنية بإعداد البحوث والإشراف على أبحاث ومبتكرات الطلاب.

الالتزام بالتقاليد والقيم الجامعية الأصلية والعمل على بثها في نفوس الطلاب .

حفظ النظام داخل القاعات .

تقديم تقريرا سنويا الى رئيس مجلس القسم عن النشاط العلمي والبحث .

المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها .

لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس بمقابل أو بدون مقابل ، كما لا يجوز لهم التدريس بغير جامعتهم إلا بعد موافقة مجلس الكلية التابع لها العضو ومجلس القسم المختص وبترخيص من رئيس الجامعة .

لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس الاشتغال بالتجارة أو إدارة أى عمل تجاري أو مالي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأى عمل آخر يتنافى وكرامة وطبقة التدريس بالجامعة

وتعد مخالفة إحدى الواجبات السابقة مخالفة تأديبية تستوجب التأديب .

وأولى إجراءات التأديب كما سبق وأن رأينا هى التحقيق مع العضو المخالف ويتم التحقيق بمعرفة أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق بالجامعة أو بإحدى كليات الحقوق إذا لم يوجد بالجامعة كلية حقوق ويشترط ألا تقل درجة المحقق عن درجة من يجرى معه التحقيق إعمالا لنص المادة (105) من قانون تنظيم الجامعات .

وبعد الانتهاء من إجراءات التحقيق يقوم المحقق بإعداد تقرير يقدمه الى رئيس الجامعة الذي يقوم بدوره بأحد الأمور التالي :

حفظ التحقيق .

توقيع عقوبة التنبيه واللوم على العضو المخالف ولا يتم إحالته الى مجلس التأديب .

إحالة العضو المخالف الى مجلس التأديب .

وقد نصت المادة (109) من قانون تنظيم الجامعات على أن تكون مساءلة أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل من :

- أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنويا .

وفي حالة الغياب يحل النائب الآخر لرئيس الجامعة وإذا غاب يحل محله أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية .

- أستاذ من كلية الحقوق بالجامعة أو أحد أساتذة كليات الحقوق بالجامعات الأخرى بذلك للجامعة التي ليس بها كلية حقوق ويعينه مجلس الجامعة سنوياً .

- مستشار من مجلس الدولة ينب سنوياً .

وتسري بالنسبة للمساءلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية والواردة بقانون مجلس الدولة .

ويجوز لرئيس الجامعة وقف عضو هيئة التدريس عن عمله احتياطيا لمدة لا تزيد عن ثلاثة شهور وذلك لمصلحة التحقيق على أن يوقف صرف ربع مرتبه ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كل المرتب وعليه عرض قرار الوقف على مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ صدوره ، لكن لا يجوز له مد مدة الوقف أو زيادتها على ثلاثة شهور إلا بموجب قرار من مجلس التأديب .

أما عن العقوبات التي توقع على أعضاء هيئة التدريس فقد جاءت المادة (110) من قانون تنظيم الجامعات مبينة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها عليهم وهى (التنبيه – اللوم – اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة – أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر – العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة – العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة على أن يكون ذلك في حدود الربع) .

ويلاحظ أن قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 لم يشترط توجيه الإنذار الى عضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل

وقد قضى بأن " ومن حيث أن الإدعاء بمخالفة القرار المطعون فيه لأحكام القانون تأسيسا علي أنه لم يسبقه إنذار ، لا غناء فيه كذلك ، لأن قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 لم يشترط توجيه الإنذار إلي عضو هيئة التدريس انقطع عن العمل . باعتبار أن انقطاع عضو هيئة التدريس عن العمل دون إذن ودون سبب مشروع كاف لإنزال حكم القانون السليم علي حالته باعتباره منقطعا عن العمل دون حاجة إلي إنذار ،

ولا مجال للرجوع إلي أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 في هذا الشأن فيما نصت عليه المادة 98 من وجوب إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل لمدة خمسة عشر يوما ، وعشرة أيام في حالة الانقطاع المنفصل لمدة ثلاثين يوما لا مجال لتطبيق هذا النص - لأن الأصل أن قانون العاملين المدنين بالدولة بوصفه القانون العام وإذ كان قانون العاملين المدنين بالدولة لم يقصد سريان أحكامه على المعاملين بقوانين خاصة . بل نص صراحة في المادة الأولى منه بعدم سريان أحكامه علي العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين و القرارات ، وبذلك تنتفي كل حجة في القول بوجوب توجيه الإنذار إلي عضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل - وبتأكد هذا النظر من أن المادة 117 من قانون تنظيم الجامعات قد وضعت نظاما متكاملا للاستقالة المبينة مخالفا للنظام الذي التزم به قانون العاملين المدنيين بالدولة وذلك من حيث مدد الانقطاع والآثار المترتبة على هذا الانقطاع وحق عضو هيئة التدريس في العودة إلي عمله خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع بحيث إذا عاد وقدم عذرا قبله مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم اعتبر بمثابة أجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية ، أما إذا عاد خلال الأشهر المذكورة ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا لم يقبل فيعتبر بمثابة انقطاع لا يدخل ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ، ولا ضمن المدد المنصوص عليها في المادتين 69 أولا و70 أولا - وذلك دون إخلال بقواعد التأديب ، ولا يجوز الترخيص له من بعد في إعارة أو مهمة علمية أو أجازة تفرغ علمي أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد 90/88 - وبذلك تنتفي أية حجة في القول بأعمال حكم الإنذار في حالة انقطاع عضو هيئة التدريس " (الطعن رقم 2752 لسنة 31 ق جلسة 1988/6/14)

عدم اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع أعضاء هيئات التدريس بالجامعات عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لمصالح ووحدات الجهاز الإداري للدولة :

وقد أفتى بأن " استظهرت الجمعية العمومية أن أحكام القانون رقم **117** لسنة **1958** بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية وتعديلاته لا تسري على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة كما لا تسري أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم **47** لسنة **1978** على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة إلا فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات مادامت هذه الأحكام – وعلى ما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية – لا تتأبى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوصه ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها فإذا ما كانت هذه القوانين الخاصة أو تلك القرارات قد تناولت بالتنظيم مسألة معينة فلا وجه لاستدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظف في هذا الشأن قنوعا بهذا التنظيم الخاص – تبين للجمعية العمومية أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تنظم شئون توظفهم قانون خاص قرره المشرع بالقانون رقم **49** لسنة **1972** وأفرد لهم نظاما تأديبيا وعقوبات منبتة الصلة عن تلك الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

وقرر لاعتبارات قدرها وبنص أمر أن يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها التي يرأسها فإن لم توجد كلية الحقوق بالجامعة كان له أن يكلف أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق يختارها هو وذلك لمباشرة التحقيق في الاتهامات التي تنسب الى عضو هيئة التدريس وأوجب القانون ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس عن درجة من يجرى التحقيق معه مراعيا بذلك أن يكون من يتولى التحقيق أقرب الناس الى الإلمام بأصول التحقيق وضماناته التي تكفلها القانون – خلصت الجمعية العمومية الى أن المشرع كشف عن رغبته في استبعاد أى تنظيم مغاير في التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتأديبهم عن ذلك الذي نظمه قانون تنظيم الجامعات المشار إليه ، ومن ثم ينحسر اختصاص النيابة الإدارية عن التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حتى عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لصالح وحدات الجهاز الإداري للدولة بحسبان التحقيق معهم وتأديبهم قد نظمته أحكام خاصة أوردها المشرع في القانون رقم **49** لسنة **1972**

وهو تنظيم مانع من اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في هذا الشأن إذ أن الندب بطبيعته مؤقت لا يفصل الصفة الوظيفية بينه وبين الجامعة وأنه ليس من شأنه ندب عضو هيئة التدريس أو إعارته لصالح وحدات الجهاز الإداري بالدولة أن نزول صفته كعضو هيئة التدريس " (فتوى رقم 607 بتاريخ 2002/6/29 ملف رقم 312/2/86)

أحقية عضو هيئة التدريس الذي انتهت مدة أعارته للعمل بالخارج فى الحصول على أجازه بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة دون اشتراط قضاء مدة مماثلة لمدة إعارته السابقة

وقد آفتي بان " لاحظت الجمعية العمومية أن منح أعضاء هيئة التدريس أجازه خاصة لمرافقة الزوج أو الزوجة كان ينظمه حكم المادة (89) من قانون تنظيم الجامعات الصادر القانون رقم (49) لسنة 1972 والذي جعل من منح هذه الإجازة آمرا اختياريا خاضعا لتقدير جهة الإدارة وقضت المحكمة الدستورية العليا بجلستها المنعقدة فى 1995/12/2 بعدم دستورية هذا النص باعتباره أفراد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بتنظيم خاص ينال من وحدة الآسرة وترابطها ويخل بالأسس التي تقوم عليها وبالركائز التي لا يستقيم المجتمع بدونها ومايز بذلك (وعلى غير أسس موضوعية) بينهم وبين غيرهم من العاملين المدنيين بالدولة وقدرت المحكمة أن النص بذلك يكون متبنينا تمييزا تحكيميا منهيا عنه بنص المادة (40) من الدستور أشارت المحكمة الدستورية العليا إلى أن الحكم ببطلان النص المطعون فيه وعلى ما تقدم يعنى الرجوع فى شان المسائل التي كان ينظمه إلى القواعد المقررة بصددها فى القانون العاملين المدنيين بالدولة (وقد نشر هذا الحكم فى العدد 51 من الجريدة الرسمية بتاريخ 21 من ديسمبر سنة 1995) وحيث أن المادة (90) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه معدلا بالقانون رقم (54)لسنة 1973 تنص على أن لا يجوز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو إيفاد فى مهمة علمية أو فى إجازة تفرغ علمي وبمراعاة حكم المادة (88) آو فى إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاها العضو فى إعارة أو مهمة علمية أو إجازة لمرافقة الزوج ولا يجوز الترخيص فى الإعارة قبل انقضاء ثلاث سنوات على بدء خدمة المرخص له فى هيئة التدريس وتنص المادة (91) منه على أنه فى جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع مدد الإعارات والمهمات العلمية وأجازات التفرغ العلمي وإجازة مرافقة الزوج على عشر سنوات طوال مدة خدمة عضو هيئة التدريس.

كما تنص المادة (1) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47)لسنة 1978 على أن يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكام على :- (1) العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها (2) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ويعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة وتنص المادة (1/69) منه بعد تعديلها بالقانون رقم (203) لسنة 1994 على انه يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة اشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى كل الأحوال استظهار الجمعية العمومية مما تقدم إن أحكام القانون بنظام العاملين المدنيين بالدولة (وعلى ما جرى عليه إفتاء وقضاء مجلس الدولة) لا تسرى على العاملين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات أما فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات فلا مناص من استدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظيف ما دامت هذه الأحكام لا تتنافى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوص أو تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها وبناء عليه يكون من مقتضى الحكم بعدم دستورية نص المادة (89) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه استدعاء أحكام المادة (1/69) من قانون نظام العاملين بالدولة فيما يتعلق بمنح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة تبينت الجمعية العمومية من نص المادة (1/69) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وحسبما جرى به إفتاؤها فى فتواها ملف رقم 344/6/86 بجلسة 1986/10/22وفتواها ملف رقم 457/6/86 بجلسة 1995/4/19 أن المشرع لم يرخص لجهة الإدارة فى منح الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج تمنحها جنبا وتمنعها جنبا أخر وتعطيها لعامل وتقبضها عن أخر وتعطيها لعامل وإنما جعلها وجوبيه والزم جهة الإدارة بان تستجيب لطلب العامل فى كل الأحوال آخذا فى الاعتبار قيام هذه الإجازة على اعتبارات خاصة للحفاظ على تماسك الأسرة ووحدتها

ومن ثم فان جهة الإدارة لا تملك إلا الموافقة على منح هذا النوع من الإجازات من توافر فيه مناط الحصول عليه ودون أن يكون بملكها أن تفرض قيودا تمس حق العامل فى الحصول على هذه الإجازة أو تحد منه وإلا وقع ما سنته من قيود حول هذا الحق فى حومة مخالفة القانون وتعين الالتفات عنه وأما فيما يتعلق بما قضى به نص المادة (90) من قانون تنظيم الجامعات من عدم جواز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو أيفاد فى مهمة علمية آو فى إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاها العضو فى إعارة أو مهمة علمية إن فى إجازة تفرغ علمي أو فى إجازة لمرافقة الزوج فان الحظر الذي يفرضه هذا النص يتعلق بالإجازات التي تخضع فى منحها لتقدير جهة الإدارة دون الإجازات الو جوبيه وقد اشتمل على الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج بحسبانها كانت خاضعة لتقدير جهة الإدارة وفقا لحكم المادة (89) من هذا القانون والتي قضى بعدم دستورها لهذا السبب ومن ثم فانه وبعد أن اصبح منح هذه الإجازة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وجوبيا

كما هو الحال بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة فأنها تخرج عن الحظر الذي يفرضه نص المادة (90) والمادة (91) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه من جهة أخرى فان عبارة المادة (90) سالفة الذكر تنص على انه لا يجوز الترخيص فى إعار. أو أيفاد أو فى أجازه تفريغ أو فى أجازه لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدد التي قضاها العضو فى إعارة فى مهمة علمية أو فى أجازه لمرافقة الزوج وقد استدلت من هذا النص على أن شرط قضاء المدة المماثلة الذي يفرضه للترخيص للعامل بالإجازة يجد قوامه فى حالة التماثل بين نوع الإجازة أو الإعارة السابقة وبين نوع الإجازة أو الإعارة التي يطلبها العامل وأما دون نباتيتا فى نوعها واختلفنا فى طبيعتها فلا يقوم هذا الشرط ومن ثم يحق لعضو هيئة التدريس الذي انتهت مدة أعارته الحصول على أجازه لمرافقة الزوج أو الزوجة دون اشتراط قضاء مدة مماثلة للمدة التي قضاها فى الإعارة للعمل بالخارج وذلك كله لما دامت جميع أجازته ومهماته العلمية وإعاراته لم تجاوز العشر سنوات خلال عمره الوظيفي كله طبقا لحكم المادة (91) " (فتوى رقم 693 بتاريخ 1998/6/2 ملف رقم 536/6/86) .

تأديـــب طــلاب الجـامعــات بالنسبة لعلاقة الطالب بالكلية أو الجامعة :

ومن حيث أن المادة (167) من القانون رقم 49 لسنة 1972 بشن تنظيم الجامعات تنص على أنه مع مراعاة أحكام هذا القانون ، تحدد اللائحة التنفيذية موعد بدء الدراسة وانتهائها والأسس العامة المشتركة لنظم الدراسة والقيد ونظم الامتحان وفرصة وتقديراته ، وتحدد اللوائح الداخلية للكليات والمعاهد التابعة للجامعة كل في دائرة اختصاصها وفي حدود الإطار العام المقرر في القانون وفي اللائحة التنفيذية الهيكل الداخلي لتكوينها والأحكام التفصيلية لنظم القيد والدراسة والامتحان فيما يخصها كما نصت المادة (80) من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات على أنه لا يجوز للطالب أن يبقى بالفرقة أكثر من سنتين ، ويجوز لمجلس الكلية الترخيص للطلاب الذين قضوا بفرقتهم سنتين في التقدم الى الامتحان من الخارج في السنة الثالثة في المقررات التي رسبوا فيها . ويجوز لمجلس الكلية – علاوة على ما تقدم – الترخيص لطلاب الفرقة النهائية بفرصة أخرى للتقدم الى الامتحان من الخارج ، وإذا رسب طالب الفرقة النهائية بفرصة أخرى للتقدم الى الامتحان من الخارج ، وإذا رسب طالب الفرقة النهائية فيما لا يزيد على نصف عدد المقررات لهذه الفرقة أو في المقرر الواحد في الكليات التي يدرس بها مقرر واحد في الفرقة النهائية – وذلك بصرف النظر عن المقررات المتخلفة من فرق سابقة – رخص له في الامتحان فيما رسب فيه بفرصتين متتاليتين أو متفرقتين خلال سنة الدراسة بالكلية ، ويجوز في حالة الضرورة بقرار من مجلس الجامعة منح فرصة ثالثة للطالب ، ويبين من الأحكام الواردة في هذا النص أنها تضمنت حكما في الفقرة الأولى منه تتعلق بحالات الرسوب عند دخول الامتحان ، فحظر النص كقاعدة عامة بقاء الطالب في الفرقة الواحدة أكثر من سنتين ،

ثم أجاز استثناء لمجلس الكلية وحده دون غيره الترخيص للطلاب الذين قضوا بفرقتهم سنتين متتاليتين التقدم الى الامتحان من الخارج في السنة الثالثة في المقررات التي رسبوا فيها ، كما تضمنت الفقرة الثانية من النص حكما يتعلق بحالات التخلف عن دخول الامتحان بعذر قهري يقبله مجلس الكلية ، فنصت هذه الفقرة على ألا يحسب غيابه رسوبا بشرط ألا يزيد التخلف على فرصتين متتاليتين أو متفرقتين خلال سنوات الدراسة بالكلية ، ثم أجازت على هذه القاعدة العامة - واستثناء فيها في حالة الضرورة - منح هذا الطالب فرصة ثالثة بقرار يصدر من الجامعة.

ومن هنا فإنه يتعين التفرقة بين حالات التخلف أو الرسوب لمدة سنتين متتاليتين وجواز منح الطالب في هذه الحالة فرصة للتقدم الى الامتحان من الخارج في السنة الثالثة فيما رسب فيه من مواد ، وهذا اختصاص معقود لمجلس الكلية وحده دون معقب ، وحالات عدم التقدم الى الامتحان أصلا بعذر قهري يقبله مجلس الكلية ، وقد حظر النص التخلف عن أداء الامتحان بعذر بما لا يزيد على فرصتين متتاليتين أو متفرقتين طوال سنوات الدراسة ، وهذا اختصاص معقود بدوره لمجلس الكلية ، واستثناء من هذا الحكم فقد أجاز عجز الفقرة منح هذا الطالب فرصة ثالثة بقرار من مجلس الجامعة .

ومن حيث إن الثابت مما تقدم أن الطاعن كان مقيدا بالسنة الثالثة الدراسية بكلية الطلب بجامعة المنصورة ، وقد أدى امتحان دور مايو سنة 1981 في جميع المواد عدا مادة الباثولوجيا التي اعتبر فيها غائبا بعذر ، وأسفرت نتيجة الامتحان عن رسوبه في جميع المواد مع اعتباره غائبا في المادة المذكورة فلم يعد راسبا فيها ، وقد حضر دور سبتمبر سنة 1981 في جميع المواد عدا مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا حيث اعتبر غائبا فيها بعذر ، وأسفرت نتيجة الامتحان عن رسوبه في جميع المواد التي امتحن فيها بما فيخا الباثولوجيا واعتباره غائبا في مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا أدى امتحان دور مايو سنة 1982 فرسب في جميع المواد بما فيها مادة الباثولوجيا ونجح في مادة البكتريولوجيا وحدها ، ثم أدى امتحان دور سبتمبر سنة 1982 في المواد التي رسب فيها في دور مايو سنة 1982 فنجح في جميع المواد عدا مادة الباثولوجيا ،

وبذلك يكون قد أمضى في السنة الثالثة الدراسية سنتين ورسب فيهما مع اعتباره غائبا بعذر في دور مايو سنة 1981 في مادة الباثولوجيا ويف سبتمبر في مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا ، وقد سمح له بأداء الامتحان في مادة الباثولوجيا في دورى مايو وسبتمبر سنة 1982 فرسب فيهما ، ثم سمح له بدخول امتحان دور مايو سنة 1984 في المادة المذكورة فرسب فيها كذلك ، وثار القيد وإعادة القيد بالنسبة لدور سبتمبر سنة 1984 وهو محل الدعوى والطعن الحالي ، وبذلك فإن الطاعن يكون قد أمضى بالفرقة الثالثة عام 1981/1980 وعام 1982/1981 أى سنتين ثم سمح له بأداء الامتحان عام 1983/1982 بدوريه ورسب في مادة الباثولوجيا ، وإذ كانت المادة 1/80 من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات قد ربطت القيد بالبقاء في الفرقة الراسبة أكثر من سنتين فإنما تعني بذلك أى سبب يؤدي الى إعادة الدراسة بنفس الفرقة أيا ما كانت أسباب البقاء أو عدد المواد التي أدى الرسوب فيها أو الغياب عنها ولو بعذر الى ذلك ، أن تص الفقرة 3 من ذات المادة الذي يعالج الغياب بعذره لا يعتبره رسوبا يؤكد ذلك فالفقرة الأولى من ذات النص لم تشترط في سبب البقاء بالفرقة أن يكون رسوبا وإنما لم تؤد الى استبعاده من أسباب البقاء بالفرقة بالمعنى المقصود بالفقرة الأولى من النص ، وبذلك فإن الطاعن وقد سمح له بأداء الامتحان في مادة الباثولوجيا في العام الجامعي وفي دورى مايو وسبتمبر 1983 فإن إعادة قيده ما كانت جائزة إلا باعتباره فرصة امتحان من الخارج تطبيقا للفقرة الأولى من المادة 80 المشار إليها ، وحتى مع غض النظر عن ذلك ومع تداخل الرسوب والغياب بعذر وتوزيع مواد الدراسة بينهما في دورى مايو وسبتمبر سنة 1981 حيث رسب في جميع المواد التي حضرها وغاب في مادة الباثولوجيا في دور مايو وفي مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا في دور سبتمبر ، فإنه بذلك يكون قد استنفذ فرصة الغياب بعذر المقررتين لمجلس الكلية وفقا للفقرة الثالثة من المادة المذكورة ، فلا يجوز منحه فرصة ثالثة إلا بقرار من مجلس الجامعة وإذ منحته الكلية فرصته في مادة الباثولوجيا في دور مايو سنة 1984 فيبدو أنها اعتبارها بديلا عن غيابه فيها بعذر في دور مايو سنة 1981

وإذ كانت على هذا النحو فرصة بدل فرصته وقد أدى الامتحان في دور سبتمبر سنة 1981 في المادة المذكورة ورسب فيها مما كان يجوز منحه فرصة أخرى في سبتمبر سنة 1982 بدعوى أن الفرصة الواحدة تشمل دورى مايو وسبتمبر سنة 1984 بدعوى أن الفرصة الواحدة تشمل دورى مايو وسبتمبر سنة 1984 فيحصل بذلك على فرصة سابعة بغير سند بدلا من فرصة واحدة غاب عنها من ست فرص رسب في الخمس الباقية منها ونتيجة ذلك أن ما كان يجوز منحه طبقا للمادة 80 بفقرتيها الأولى والثالثة وبذلك فإن قرار فصله يقوم بحسب الظاهر على سببه الصحيح . (الطعن رقم 2018 لسنة 31ق جلسة 1986/5/17 سنة 31 ص1741).

وهناك قوانين ولوائح وقيم وتقاليد جامعية يجب على الطلاب احترامها والعمل بها وأى إخلال بها يعد مخالفة تأديبية .

وقد نصت المادة (24) من القانون سالف الذكر على بعض المخالفات وهى :

الأعمال المخلة بنظام الكلية أو المنشآت الجامعية .

تعطيل الدراسة أو التحريض على ذلك أو امتناع المدير عن حضور الدروس والمحاضرات وكافة الأعمال الجامعية التي تشترط اللوائح المواظبة عليها .

كل فعل يتنافى مع الشرف والكرامة أو يخل بحسن السير والسلوك داخل الجامعة أو خارجها .

كل إخلال بنظام الامتحان أو الهدوء اللازم له وكذلك كل غش في الامتحان أو شرعاً فيه .

كل إتلاف للأجهزة أو المواد أو للكتب الجامعية أو تبديدها .

توزيع النشرات أو إصدار جرائد تعلق على حوائط الكليات بأية صورة أو جمع توقيعات بدون موافقة السلطات المختصة .

الاعتصام داخل المباني الجامعية أو الاشتراك في مظاهرات مخالفة للنظام العام أو الآداب .

تنظيم جماعات وجمعيات داخل الجامعة دون موافقة السلطات الجامعية المختصة .

أما عن العقوبات التي توقع على طلاب الجامعات :

فقد نصت المادة (126) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على ثلاثة عشر عقوبة يمكن توقيعها على طلاب الجامعات وهى :

1. التنبيه شفاهة أو كتابة .

2. الإنذار .

3. الحرمان من بعض الخدمات الطلابية .

4. الحرمان من حضور دروس أحد المقررات لمدة لا تجاوز شهر .

5. الفصل من الكلية لمدة لا تجاوز شهر .

6. الحرمان من الامتحان في مقرر أو أكثر .

7. وقف قيد الطالب لدرجة الماجستير أو الدكتوراه لمدة لا تتجاوز شهرين ولمدة فصل دراسي (تخص هذه العقوبة طلاب الدراسات العليا) .

8. إلغاء امتحان الطالب في مقرر أو أكثر .

9. الفصل من الكلية لمدة لا تجاوز فصلا دراسيا .

10. الحرمان من الامتحان لفصل دراسي واحد أو أكثر .

11. حرمان الطالب من القيد للماجستير أو الدكتوراه مدة فصل دراسي أو أكثر .

12. الفصل من الكلية لمدة تزيد على فصل دراسي .

13. الفصل النهائي من الجامعة ويبلغ قرار الفصل الى الجامعات الأخرى بحيث لا يتم قيد الطالب في الجامعات المصرية .

ويتم حفظ كافة القرارات الصادرة بالعقوبة التأديبية بملف الطالب ولمجلس الجامعة الحق في إعادة النظر في القرار الصادر بالفصل النهائي بعد مضى ثلاث سنوات من تاريخ صدوره .

ويراعى عدم توقيع أى عقوبة من العقوبات الواردة من البند 5-13 إلا بعد التحقيق مع الطالب كتابة وسماع أقواله فيما هو منسوب إليه . أما إذا أعلن الطالب بجلسة التحقيق ولم يحضر في الموعد المقرر يسقط حقه في سماع دفاعه .

ويقوم بالتحقيق مع الطالب عضو من أعضاء هيئة التدريس ينتدبه عميد الكلية شرط ألا يكون هذا العضو ضمن تشكيل مجلس التأديب .

ويعتبر القرار الصادر بمجازاة الطالب قرار (حكم نهائي) لا يجوز معارضته إلا إذا كان القرار قد صدر في غيبة الطالب فيجوز له أو لولى أمره المعارضة في القرار خلال أسبوع من تاريخ الإعلان .

ويجوز للطالب التظلم من قرار مجلس التأديب بطلب يقدمه الى رئيس الجامعة خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغه القرار فيقوم رئيس الجامعة بعرض ما يقدم إليه من تظلمات على مجلس الجامعة للبت فيها .

السلطة المختصة بمعاقبة طلاب الجامعة :

هناك أربع هيئات تختص بمعاقبة طلاب الجامعة وهى وفقا لنص المادة (127) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات :

1. الأساتذة والأساتذة المساعدين ولهم حق توقيع الأربع عقوبات الأولى سالفة الذكر إذا كانت المخالفة قد وقعت أثناء الدروس والمحاضرات

2. عميد الكلية وله الحق في توقيع العقوبات الثماني الأولى ، إلا أنه يجوز له توقيع جميع العقوبات على أن يعرض الأمر على مجلس التأديب خلال خمسة عشر يوما بالنسبة لعقوبة الفصل النهائي من الجامعة أو يعرض الأمر على رئيس الجامعة بالنسبة للعقوبات الأخرى التي تخرج عن سلطاته .

3. رئيس الجامعة وله الحق في توقيع جميع العقوبات المنصوص عليها عدا عقوبة الفصل النهائي من الجامعة فيلزم لتوقيعها أخذ رأى العميد .

4. مجلس التأديب وله الحق في توقيع جميع العقوبات السابقة .

وقرار إحالة الطلاب الى مجلس التأديب يصدر من رئيس الجامعة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب العميد .

وفي كل الأحوال لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ قرارات مجلس تأديب الطلاب قبل الفصل في الموضوع.

تأديب العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس :

قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 أحال الى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد في شأنه نص خاص ، وقد أفرد المشرع للعاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس نظاما خاصا بتأديبهم ، ولما كان هذا النظام من التكامل بحيث يشمل التحقيق وسلطة توقيع الجزاء وسلطة الإحالة الى المحاكمة التأديبية ، وتشكيل مجلس التأديب – المواد من 162 الى 1965 – وقد أجاز القانون لرئيس الجامعة أن يطلب من النيابة الإدارية إجراء التحقيق مع العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس بأن نصت المادة (163) على أنه " يتولى التحقيق مع العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس من يكلفه بذلك أحد من المسئولين المذكورين في المادة السابقة ، أو تتولاه النيابة الإدارية بطلب من رئيس الجامعة " .

مفاد نص المادة (163) من قانون تنظيم الجامعات أن طلب التحقيق مع العاملين من غير هيئة التدريس بالجامعة يختص به رئيس الجامعة فقط دون غيره من المختصين المشار إليهم بالمادة (162).

والتحقيق سواء تم داخليا بالجامعة أو الكلية ، أو تم بمعرفة النيابة الإدارية فإن المحكمة التأديبية يختص بها مجلس التأديب المنصوص عليه بالمادتين 164 ، 1965 من قانون تنظيم الجامعات .

وتجدر الإشارة الى أن المادة (64) من قانون تنظيم الجامعات قد حددت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بأنهم (الأساتذة والأساتذة المساعدون ، والمدرسون) فقط ، وبذا لا يعد من أعضاء هيئة التدريس المدرسون المساعدون ، أو المعيدون ، أو غيرهم ممن لا يدخلون تحت مسمى الفئات الثلاث المشار إليها .

ولقد حددت المواد من 148-153 الواجبات التي يلزم بمراعاتها المعيدين والمدرسين المساعدين وأخصها عدم إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو غير مقابل ، المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية لكلية ، بذل أقصى جهد في سبيل حصولهم على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها ، ولا يجوز لهم التسجيل للدراسات العليا في غير تخصصهم إلا بعد موافقة مجلس الدراسات العليا والبحوث وبقرار من رئيس الجامعة.

ويلاحظ من النصوص المتعلقة بالمعيدين والمدرسين المساعدين أنها لم تبين العقوبات التأديبية التي توقع عليهم وبالتالي يتم الرجوع الى اللوائح الداخلية كل كلية مع تطبيق ذات العقوبات التي يخضع لها أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم من الجامعات المعاونة لهم .

وتكون المساءلة التأديبية للمعيدين والمدرسين المساعدين أمام مجلس تأديب مشكل من :

نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث أو من يقوم مقامه

(رئيساً للمجلس)

وأحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يقوم باختياره رئيس الجامعة سنوياً

(عضو بالمجلس)

ومستشار مساعد بمجلس الدولة ينتدب سنوياً (عضو بالمجلس)

أما العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس فقد نصت المادة (165) من قانون تنظيم الجامعات على أن " تكون المساءلة التأديبية لعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالي :

- أمين الجامعة . (رئيسا)

- أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنويا

- نائب بمجلس الدولة ينتدب سنويا .

وقد أفرد المشرع للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس نظاما تأديبيا خاصا ، وقد أجاز المشرع لرئيس الجامعة أن يطلب من النيابة الإدارية إجراء التحقيق معهم .

على أنه لا وجه للقول بأنه على النيابة الإدارية أن تقيم الدعوى بعد التحقيق أمام المحكمة التأديبية ذلك أنه لا ولاية لهذه المحاكم على العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس لأن محاكمتهم تأديبيا تكون أمام مجلس تأديب يشكل طبقا للمادة (165) من قانون تنظيم الجامعات . (الطعن رقم 155 لسنة 33ق عليا جلسة 1987/11/28)

وبالنسبة للعقوبات التأديبية التي توقع على العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس فإنها ذات العقوبات الواردة بقانون العاملين المدنيين بالدولة فقد نصت المادة (157) من قانون تنظيم الجامعات على أنه " تسري أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية.

تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر :

المقصود بالأزهر :

هو الهيئة العلمية الإسلامية الكبرى التي تقوم على حفظ التراث الإسلامي ودراسته وتجليته ونشره وتحمل أمانة الرسالة الإسلامية الى كل الشعوب ، وتعمل على إظهار حقيقة الإسلام وأثره في تقدم البشر ورقى الحضارة وكفالة الأمن والطمأنينة وراحة النفس لكل الناس في الدنيا والآخرة .

وجاء القانون رقم 103 لسنة 1961 الخاص بإعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي تشملها ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم 250 لسنة 1975 موضحا الهيئات التي يشتمل عليها الأزهر وهى :

1. المجلس الأعلى للأزهر .
2. مجمع البحوث الإسلامية .
3. إدارة الثقافة والبعوث الإسلامية .
4. جامعة الأزهر .
5. المعاهد الأزهرية .

كما نصت المادة (66) من القانون سالف الذكر على أنه " فيما عدا أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وأعضاء الإدارات القانونية بهيئات الأزهر ، وبمراعاة أحكام هذا القانون وأحكام القانون رقم 19 لسنة 1973 وتعديلاته يطبق على العاملين في الأزهر بجميع هيئاته أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 والقوانين المعدلة له ، وذلك فيما يخص بتعيينهم وأجازاتهم وترقياتهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم وغير ذلك من شئونهم الوظيفية...." .

يلاحظ من نص هذه المادة أن تأديب العاملين بالأزهر يسري عليه قانون العاملين المدنيين بالدولة ويكون لشيخ الأزهر السلطات والاختصاصات المقررة لوزير ولنواب رئيس الجامعة سلطات وكيل الوزارة .

كيفية تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر :

يقوم رئيس الجامعة بتكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بإحدى الكليات أو يطلب من النيابة الإدارية مباشرة التحقيق مع العضو المنسوب إليه المخالفة . (م67 من القانون رقم 103 لسنة 1961)

ويجوز لرئيس الجامعة وقف العضو عن علمه احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تزيد مدة الوقف على ثلاثة أشهر .

ويتم تقديم تقرير بنتيجة التحقيق إلى رئيس الجامعة وإلى الوزير المختص إذا طلبه .

وإذا تبين من التحقيق ثبوت المخالفة على العضو فيحق لرئيس الجامعة إحالة العضو الى مجلس التأديب .

ويقوم رئيس الجامعة بإخطار عضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول متضمنا بيان التهم الموجهة إليه وصورة من تقرير التحقيق ويجب أن يتم الإعلان قبل جلسة المحاكمة بعشرين يوما على الأقل

وقد نصت المادة (71) من القانون رقم 103 لسنة 1961 على ألا تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة .... (رئيسا) ، مستشار من مجلس الدولة وعضوية أستاذ من أحد كليات الجامعة يعنه مجلس الجامعة سنويا (عضوا) .

ويحل أقدم العمداء محل وكيل الجامعة عند غيابه .

كما نصت المادة (72) من القانون المنظم لهيئات الأزهر على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس وهى :

1. الإنذار .

2. توجيه اللوم .

3. توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة .

4. العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .

5. العزل مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وتنقضي الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها وموافقة المختص ، لكن إذا كان كانت المخالفة المرتكبة مالية فلا تسقط الدعوى بالاستقالة .

تأديـب أعضــاء هيئــة التدريــس والعاملين بالمعاهد العليا :

لقد صدر القانون رقم 52 لسنة 1970 ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم 1988 ينظم شئون أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد العليا .

وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد العليا عدا مدير المعهد يصدر القرار بإحالتهم الى مجلس التأديب من مجلس إدارة المعاهد بناء على طلب مديره .

وهناك مجلس التأديب الابتدائي ، ومجلس التأديب الاستئنافي .

مجلس التأديب الابتدائي : ويختص بتأديب جميع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باستثناء مدير المعهد ويكون هذا المجلس مكون من اثنين من أعضاء مجلس الإدارة يختارهما المجلس ، وعضو من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل وتكون رئاسة المجلس لم يعينه مجلس الإدارة لهذا الغرض

أما مدير المعهد فقد نصت المادة (40) في فقرتها الأخيرة من القانون رقم 52 لسنة 1970 على تشكيل مجلس تأديب مدير المعهد من عضو يختاره مجلس الإدارة من بين أعضائه ، مستشار مساعد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة يختاره رئيس الإدارة .

ورئاسة هذا المجلس تكون لمن تعينه وزارة التعليم العالي .

مجلس التأديب الاستئنافي : ويختص هذا المجلس بالنظر في الاستئنافات المقدمة في قرار مجلس التأديب .

حيث نصت المادة (41) من القانون سالف الذكر على حق العضو المحكوم عليه تأديبياً في استئناف قرار مجلس التأديب على أن يرفع هذا الاستئناف عن طريق تقرير يقدم الى وزارة التعليم العالي وذلك خلال 30 يوما من تاريخ صدور القرار .

ويكون هذا المجلس مكون من رئيس إدارة الفتوى المختص بمجلس الدولة كرئيس للمجلس ، وعضوية اثنين من أعضاء مجلس شئون المعاهد العليا الخاصة يختاره المجلس .

ويكون قرار مجلس التأديب الابتدائي مسبباً .

أما قرارات مجلس التأديب الاستئنافي مسببة ونهائية .

والعقوبات التأديبية المقررة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد هى كما نصت عليها المادة (38) من القانون سالف الذكر :

- الإنذار .

- الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز خمسة عشر يوما .

- الفصل من المعهد .

- الفصل من المعهد مع الحرمان من الاشتغال بالتعليم .

ويجب على مجلس التأديب أن يصدر قراره فيما يتعلق بمد وقف عضو هيئة التدريس لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر وتقرير صرف أو عدم صرف نصف المرتب الموقوف وذلك خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر إليه . أما الفصل من المعهد مع الحرمان من الاشتغال بالتعليم فلا يجوز لمجلس التأديب توقيعهما على العضو إلا لأمور ماسة بالشرف .

ويجوز التظلم من القرار التأديبي الصادر من مدير المعهد ضد عضو هيئة التدريس أو العامل بالمعهد وذلك خلال 30 يوما من تاريخ صدور القرار ويتم تقديم التظلم الى مجلس الإدارة الذي له الحق في إلغاء القرار أو تعديله بتخفيض العقوبة أو إحالة العضو أو العامل الى مجلس التأديب وذلك خلال 30 يوما من تاريخ إبلاغ مجلس الإدارة بالقرار .

تأديــب المحـاميــن :

والمحامون هم طائفة من رجال القانون مهمتها تقديم المشورة القانونية للمتقاضين وتمثيل الخصوم أمام القضاء للدفاع عن مصالحهم ، وهم أيضا يقومون بمعاونة القاضي في عرض الوقائع عرضا منظما مع بيان الأسانيد القانونية التي يستند إليها المتقاضون في طلباتهم ، فوجود أشخاص مثقفين ثقافة قانونية يسهل عمل لا القاضي وينظم مرفق العدالة .

وقد حظر قانون المحاماة الحالي رقم 17 لسنة 1983 على غير المحامين ممارسة أعمال المحاماة أيا كانت صورة هذه الممارسة فتقرر المادة 2/1 من هذا القانون على أن المحامين وحدهم هم أصحاب الحق في ممارسة مهنة المحاماة ولا سلطان عليهم في ذلك إلا الضمائر والقانون .

وإذا كان قانون المحاماة قد رتب احتكارا للمحامين في ممارسة مهنة المحاماة دون سواهم ، إلا أنه يقيد من ذلك في بعض الأحوال فوفقاً لنص المادة (72) من قانون المرافعات يجوز للمحكمة أن تأذن للمتقاضين في أن ينيبوا عنهم في المرافعة أمامها أزواجهم وأصهارهم أو أشخاصا من ذوي قرباهم الى الدرجة الثالثة ولو كانوا من غير المحامين .

شروط العمل بالمحاماة :

يشترط فيمن يطلب قيد اسمه في الجدول العام وفقاً لنص المادة (13) من قانون المحاماة توافر ما يلي :

1. أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية .

2. أن يكون متمتعا بالأهلية المدنية الكاملة .

3. أن يكون حائزا على شهادة الحقوق من إحدى كليات الحقوق في الجامعات المصرية أو على شهادة من إحدى الجامعات الأجنبية تعتبر معادلة لها طبقا لأحكام القوانين واللوائح الجامعية المعمول بها في مصر

4. ألا يكون قد سبق صدور حكم عليه في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ما لم يكن قد رد اعتباره إليه بعد ذلك .

5. أن يكون محمود السيرة حسن السمعة أهلا للاحترام الواجب للمهنة وألا تكون قد صدرت ضده أحكام جنائية أو تأديبية أو اعتزل وظيفته أو مهنته أو انقطعت صلته بها لأسباب ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

6. ألا يكون عضوا عاملا في نقابة مهنية أخرى .

وقبل أن يزاول المحامي العمل يجب أن يحلف اليمين وصيغته (أقسم بالله العظيم أن أؤدي أعمالي بالأمانة والشرف وأن أحافظ على سر مهنة المحاماة وأن احترم قوانينها وتقاليدها) .

ويلاحظ أن المحامي لا يشتغل بالمحاماة فور قيده في الجدول العام بل يلتحق بمكتب أحد المحامين المقبولين أمام الاستئناف أو النقض ، إلا إذا رخص مجلس النقابة الفرعية له بقضاء فترة التمرين لدى محامي مقرر أمام المحاكم الابتدائية ، ومدة التمرين سنتان تنقص الى سنة واحدة للحاصلين على دبلومات الدراسات العليا في القانون أو أى مؤهل أعلى . (م34 من قانون المحاماة)

ولا يجوز للمحامي تحت التمرين أن يفتح مكتبا باسمه الخاص طوال فترة التمرين . (م27 من قانون المحاماة)

ولكن يجوز له الحضور أمام المحاكم الجزئية باسم المحامي الذي يتمرن بمكتبه ، فإذا اجتاز المحامي الناشئ فترة التمرين جاز قيده بجدول المحامين المقبولين للمرافعة أمام المحاكم الابتدائية والإدارية . (م31 من قانون المحاماة)

وكذلك يجوز قيد المحامي مباشرة أمام المحاكم الابتدائية إذا كان قد أمضى فترة التمرين في أعمال تعد نظيرة لأعمال المحاماة وفق أحكام المادة 46 . (م32 محاماة)

وعندئذ يجوز للمحامي أن يفتح مكتبا باسمه الخاص بعد قبول طلبه ، وله أن يترافع أمام المحاكم الابتدائية .

حقوق المحامي :

فقد كفل القانون للمحامي مجموعة من الحقوق التي تمكنه من أداء مهمته على أكمل وجه وهذه الحقوق هى :

1. حق الحضور عن المتقاضين أمام جميع الجهات التي نباشر نشاطا قضائيا أو يجري أمامها تحقيقا أو إداريا أو اجتماعيا ، وهذا الحق مطلق لا يجوز تعطيله بأى حال من الأحوال .

2. للمحامي أن يسلك الطريقة التي يراها ناجحة طبقا لأصول المهنة في الدفاع عن موكله ولا يكون مسئولا عما يورد في مرافعته الشفوية أو في مذكراته المكتوبة مما يستلزمه حق الدفاع ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون الإجراءات الجنائية وقانون المرافعات المدنية والتجارية . (م47 من قانون المحاماة).

3. كما يكون للمحامي الحرية في قبول التوكيل في دعوى معينة وفق ما يمليه عليه اقتناع . (م48 محاماة).

4. للمحاماة الحق في أن يعمل من الحاكم وسائر الجهات التي يحضر أمامها بالاحترام الواجب للمهنة

واستثناء من الأحكام الخاصة بنظام الجلسات والجرائم التي تقع فيها المنصوص عليها في قانون المرافعات والإجراءات الجنائية إذا وقع من المحامي أثناء وجوده بالجلسة لأداء واجبه أو بسببه إخلال بنظام الجلسة أو أى أمر يستدعي محاسبته نقابيا أو جنائيا ، يأمر رئيس الجلسة بتحرير مذكرة بما حدث ويحليها الى النيابة العامة ويخطر النقابة الفرعية المختصة بذلك ، وفي هذه الحالة لا يجوز القبض على المحامي أو حبسه احتياطيا ، ولا ترفع الدعوى الجنائية فيها أو الدعوى التأديبية المرفوعة على المحامي أحد من أعضاء الهيئة التي وقع الاعتداء عليها .

5. لا يحوز التحقيق مع محامي أو تفتيش مكتبه إلا بمعرفة أحد أعضاء النيابة العامة ، والتي يجب عليها أن تخطر مجلس النقابة أو مجلس النقابة الفرعية قبل الشروع في تحقيق أية شكوى ضد محام بوقف مناسب ، وللنقيب أو رئيس النقابة الفرعية إذا كان المحامي متهما بجناية أو جنحة خاصة يعمله أن يحضر هو أو من ينيبه من المحامين التحقيق .

6. للمحامي الحق في تقاضي أتعاب لما يقوم به من أعمال المحاماة والحق في استرداد ما أنفقه من مصروفات في سبيل مباشرة الأعمال التي وكل فيها

ويتقاضى المحامي أتعابه وفقا للعقد المحرر بينه وبين موكله ، وإذا تفرع عن الدعوى موضوع الاتفاق أعمال أخرى حق للمحامي أن يطالب بأتعابه عنها .

ويدخل في تقدير الأتعاب أهمية الدعوى والجهد الذي يبذله المحامي والنتيجة التي حققها وملاءة الموكل وأقدمية درجة قيد المحامي ، وتستقل محكمة الموضوع بتقدير الجهد والفائدة التي حققها المحامي لموكله بشرط أن تقيم قضائها على أسباب تكفي لحمله . (نقض مدني جلسة 12 يونيو 1993 ، مجلة المحاماة 1994 ، والطعن رقم 2578 لسنة 57ق ، ص89)

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يكون أساس تعامل المحامي مع موكله أن تكون أتعابه حصة عينية من الحقوق المتنازع عليها . (م82 من قانون المحاماة)

وللمحامي حق حبس الأوراق أو النقود بما يعادل المتفق عليه من أتعاب إذا لم يكن قد حصل على أتعابه وفقا للاتفاق وفي جميع الأحوال يجب أن يراعى ألا يترتب على حبس الأوراق أو المستندات تفويت أى ميعاد محدد لاتخاذ إجراء قانوني يترتب على عدم مراعاته سقوط الحق فيه . (م90 من قانون المحاماة)

وكما كفل القانون للمحامي عدة حقوق فقد عالج كذلك الواجبات المفروضة عليه فيما يلي :

1. على المحامي أن يلتزم في سلوكه المهني والشخصي بالمبادئ والشرف والاستقامة والنزاهة ، فعليه أن يدافع عن المصالح التي تعهد إليه بكفاية وأني بذل في ذلك غاية جهده وعنايته ، ولا يجوز له النكوص عن الدفاع عن متهم في دعوى جنائية إلا إذا استشعر أنه لن يستطيع بسبب ظروفه أو ملابسات الدعوى أن يؤدي واجب الدفاع فيها بأمانة وكفاية .

وباعتبار المحامي إنسان عليه تقديم المساعدات القضائية للمواطنين غير القادرين.

وحرصاً على مصالح الخصم لا يجوز له – متى كان منتدبا – أن يتنحى عن مواصلة الدفاع إلا بعد استئذان المحكمة التي تولى الدفاع أمامها وعليه أن يستمر في الحضور حتى تقبل تنحيته وتعيين غيره

على أن تجدر ملاحظة ، أن التزام المحامي برعاية مصالح موكله لا يعني تبنى ادعاءاته وتصرفاته ولو كان على باطل أو تشجيعه على الاستمرار في غيه ، وحبك أساليب الافتراء نكاية بالخصم الآخر ، فذلك لا يتفق وأمانة مسئولية المحاماة ، وشرف رسالتها .

2. ولما كانت المحاماة مهنة سامية فإنه يجب على المحامي أن يمتنع عن ذكر الأمور الشخصية التي تسيء لخصم موكله أو اتهامه بما يمس شرفه وكرامته ما لم تستلزم ذلك ضرورة الدفاع عن مصالح موكله .

ومن أهم واجبات المحامي عدم الإفشاء عن الأسرار التي علم بها عن طريق مهنته أو بسببها وذلك تأكيدا لليمين الذي حلفه مزاولة المهنة ، ويترتب على ذلك أنه يمتنع عن أداء الشهادة عن الوقائع والمعلومات التي عرفها عن طريق مهنته إلا إذا كان ذكرها له بقصد جناية أو جنحة . (م65 من قانون المحاماة)

3. على المحامي أن يخاطب المحاكم وزملائه بالتوقير اللازم وأن يعمل على أن تكون علاقته بهم قائمة على التعاون والاحترام المتبادل .

4. يحظر على المحامي أن يتخذ في مزاولة مهنته وسائل الدعاية أو الترغيب أو استخدام الوسطاء أو الإيحاء بأى نفوذ أو صلة حقيقية أو مزعومة كما يحظر عليه أن يضع على أوراقه أو لافتة مكتبه أى ألقاب غير اللقب العلمي وبيان درجة المحكمة المقبول للمرافعة أمامها أو استخدام أى بيان أو إشارة الى منصب سبق أن تولاه . (م71 قانون المحاماة)

5. لا يجوز للمحامي أن يبتاع كل أو بعض الحقوق المتنازع عليها إذا كان يتولى الدفاع بشأنها . (م81 قانون المحاماة)

6. لا يجوز للمحامي القيام بأى عمل ولو كان مشروعا في ذاته يتنافى مع استقلال المحامي أو لا يتفق مع كرامته .

وقد نصت المادة (14) من قانون المحاماة على أنه لا يجوز الجمع بين المحاماة والأعمال الآتية :

1- رئاسية مجلس الشعب أو مجلس الشورى .

2- منصب الوزارة .

3- الوظائف العامة في الحكومة والهيئات العامة والإدارة المحلية ، والوظائف في شركات القطاع العام أو الوظائف الخاصة فيما عدا العمل بالإدارة القانونية المصرح لها بذلك طبقا لأحكام هذا القانون ، ولا تعد العضوية في اللجان الحكومية العلمية أو المؤقتة أو القيام بمهام ذات حالة عرضية لا تستغرق أكثر من ستة شهور أو الندب لتدريس القانون في الجامعات والمعاهد العليا وظيفة يحظر معها الجمع بينها وبين المحاماة .

4- الاشتغال بالتجارة .

5- شغل مركز رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب أو عضو مجلس إدارة متفرغ في شركات المساهمة أو المدير في الشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات التضامن والتوصية .

6- المناصب الدينية .

وإذا خالف المحامي الواجبات سالفة الذكر أو قام بأى عمل يخل بشرف مهنة المحاماة أو تصرفا شائنا يحط من قدر المهنة فإنه يتعرض للمساءلة التأديبية .

وحتى لا تستخدم هذه المسألة في غير موضعها أو يساء استخدامها للتأثير على استقلال المحامي أو المساس بكرامته ـ وضع المشرع نظاما خاصا ، ضمنه العديد من الضمانات والقواعد الخاصة التي ترمى الى حماية المحامي .

حيث يتم بعلم المحامي بالحضور أمام مجلس التأديب وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول على أن يصله هذا الإعلان قبل الجلسة بأسبوعين ويجب على المحامي المحال للتأديب إبلاغ رئيس مجلس التأديب باسم عضو النقابة الذي يختاره هو بشرط أن يكون ذلك قبل ميعاد جلسة التأديب بسعة أيام على الأقل

ويحق لمجلس التأديب أن يأمر المحامي بالحضور شخصيا أمانه خلاف ذلك يجوز للمحامي المحال للتأديب أن يوكل غيره من المحامين على أن يكون مقيد بدرجة استئناف على الأقل وذلك للدفاع .

ويملك مجلس التأديب وكذا المحامي المحال للتأديب طلب الشهود الذين يرون فائدة من سماع شهادتهم ويكون لمجلس التأديب الحق في معاقبة الشهود إذا امتنعوا عن الشهادة أو اتضح أن شهادتهم شهادة زور .

وتكون جلسات مجلس التأديب سرية ، ويكون قراره مسببا وتتلى الأسباب مع المنطوق في جلسة سرية . (المواد 111 ، 112 محاماة).

وتعلن القرارات التأديبية للمحامي المحال للتأديب على يد محضر ويقوم مقام الإعلان تسليم القرار الى المحامي صاحب الشأن بإيصال مذيل بتوقيعه ويجب أن تكون قرارات مجلس التأديب مسببة وينطق بها في جلسة سرية .

ويتم الكشف عن المخالفة التأديبية عن طريق الشكاوى المقدمة ضد المحامين :

فقد نصت المادة (105) من القانون رقم 227 لسنة 1984 أن مجلس النقابة الفرعية يشكل سنويا لدنة أو أكثر من بين أعضائه وذلك بهدف التحقيق في الشكاوى التي تقدم الى النقابة الفرعية ضد المحامين أو تلك التي تقدم الى النقابة العامة وتحال منها الى النقابة الفرعية .

وهذه اللجنة تختص بنظر الشكاوى البسيطة ولهذه اللجنة توقيع عقوبة لفت النظر أو عقوبة الإنذار

أما إذا رأت هذه اللجنة أن المخالفة تستلزم توقيع عقوبة أشد ، فلها أن تحيل الأمر الى مجلس النقابة العامة الذي له بجانب توقيع عقوبتى لفت النظر والإنذار ، الأمر بوقف المحامي الذي رفعت عليه الدعوى التأديبية عن مزاولة مهنته احتياطيا الى أن يفصل في الدعوى التأديبية . (م99 محاماة).

وترفع الدعوى التأديبية من النيابة العامة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب مجلس النقابة ، أو رئيس محكمة النقض ، أو رئيس المحكمة الإدارية العليا ، أو رئيس محكمة الاستئناف ، أو رئيس أى محكمة ابتدائية أو إدارية .

وإذا كانت المخالفة منسوبة الى النقيب فإن الدعوى التأديبية لا ترفع ضده إلا من النائب العام . (م1/99 محاماة)

كما نصت المادة (106) من قانون المحاماة أنه " على كل محكمة جنائية تصدر حكما متضمنا معاقبة محام أن ترسل الى نقابة المحامين نسخة من الحكم ، وللنقابة حرية تقدير اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد المحامي من عدمه " .

مجلس التأديب الابتدائي :

ويشكل مجلس التأديب من رئيس محكمة استئناف القاهرة أو من ينيبه ، ومن اثنين من مستشاري محكمة استنئاف القاهرة ومن عضوين من أعضاء مجلس النقابة يختار أحدهما المحامي المرفوع عليه الدعوى التأديبية ، ويختار الثاني مجلس النقابة . (م107 محاماة)

وتمكينا للمحامي من إعداد دفاعه يجب إعلانه أمام المجلس بكتاب موصى عليه قبل الجلسة بخمسة عشر يوما ، وله أن يوكل آخر للدفاع عنه بشرط أن يكون مقيدا أمام الاستئناف على الأقل .

ويجوز للمحامي أن يطعن في القرارات الصادرة عن مجلس التأديب . (انظر المواد من 114 الى 119 محاماة)

مجلس التأديب الاستئنافي :

وهو مكون من أربعة من مستشاري محكمة النقض يتم تعيينه سنويا بمعرفة الجمعية العمومية بمحكمة النقض بالإضافة الى عضوية نقيب المحامين أو وكيل النقابة وكذلك عضويين من مجلس النقابة يختار أحدهما أيضا المحامي المحال للتأديب .

ويختص هذا المجلس بالفصل في الطعن المقام من النيابة العامة أو من المحامي المحكوم عليه من مجل التأديب الابتدائي .

والقرار الذي يصدر من مجلس التأديب الاستئنافي يكون نهائي .

والعقوبات التي يمكن للمجلس توقيعها هى ، الإنذار اللوم ، المنع من مزاولة المهنة ، محو الاسم نهائيا من الجدول . (م98 محاماة)

وإذا ظهرت أدلة تثبت براءة المحامي الصادر قرار تأديبي بمحو اسمه من جدول المحاميين فإنه إعمالاً لنص المادة (117) من قانون المحاماة ، يستطيع أن يطعن في قرار مجلس التأديب الاستئنافي رغم نهائية وذلك بموجب التماس إعادة النظر ويتعين لقبول هذا الالتماس أن تتضمن أدلة غير الأدلة السابقة ويترتب على رفض المجلس التماس إعادة النظر عدم جواز تجديده إلا بعد مضى خمس سنوات على ألا يجدد أكثر من مرة .

وإذا كان القرار صادر بمحو الاسم من الجدول أو المنع من مزالة المهنة يتم نشره دون الأسباب في الوقائع المصرية .

وتسجل كافة القرارات التأديبية النهائية الصادرة ضد المحامي في سجل خاص معد لذلك بالنقابة وتودع صورة من هذا القرار بالملف الخاص بالمحامي وتخطر النقابات الفرعية وأقلام كتاب المحاكم والنيابات بتلك القرارات .

تـأديــب القضـــاة :

لقد أعطى قانون السلطة القضائية رقم 46 لسنة 1972 في المادة (93) منه حق الإشراق على القضاة لجهتين هما :

- وزير العدل .

- رئيس المحكمة وللجمعية العمومية لكل محكمة .

يتمتع القاضي باستقلاله كاملا في رأيه في الدعوى ، وخطؤه في هذا قج يعرض حكمه للإلغاء بطريقة من طرق الطعن الذي رسمها القانون ولكن لا يعرضه للمحاكمة التأديبية .

ومع ذلك قد يتعرض القاضي لمسائلته تأديبيا متى تخلف عن واجب الإقامة في البلد التي يكون فيه مقر عمه . (م76 من قانون السلطة القضائية)

ومع ذلك يجوز لوزير العدل أن يرخص للقاضي بأن يقيم في مقر آخر شريطة أن يكون قريبا من عمله إذا كانت هناك ظروف استثنائية .

كما يجب على القاضي ألا ينقطع عن عمله لغير سبب مفاجئ قبل أن يرخص له بذلك . (م77 من قانون السلطة القضائية)

وعلى القاضي أن يراعى في حياته الخاصة الامتناع عن أى سلوك – ولو كان في ذاته مشروعا – لا يتفق مع ما جيب أن يكون عليه من وقار وبعد عن الشبهات .

ويختص بتأديب القضاة مجلس تأديب خاص يشكل برئاسة رئيس محكمة النقض وعضوية أقدم ثلاثة من رؤساء محاكم الاستئناف ، وأقدم ثلاثة من مستشاري محكمة النقض . (م98 قانون السلطة القضائية)

كيفية إجراء المحاكمة التأديبية :

تقام الدعوى التأديبية من النائب العام بناء على طلب من وزير العدل ويشترط أن يتم الطلب بناء على طلب من وزير العدل ويشترط أن يتم الطلب بناء على تحقيق جنائي أو تحقيق إداري وينبغي إقامة الدعوى التأديبية خلال 30 يوما من تاريخ الطلب وإلا يحل مجلس التأديب محل النائب العام في إقامة الدعوى التأديبية .

ويتم رفع الدعوى بموجب عريضة تتضمن بيان التهمة وأدلة ثبوتها وتقدم لمجلس التأديب الذي يقوم بإعلان القاضي للمثول أمامه ، ويتم سماع طلبات النيابة العامة ودفع القاضي باعتباره آخر من يتكلم ويتم صدور الحكم بعد الانتهاء من كلامه .

ويملك مجلس التأديب أن يطلب حضور القاضي شخصيا أمامه وفي غير ذلك يجوز للقاضي أن يوكل عنه أحد رجال القضاء على أن يكون من غير مستشاري محكمة النقض .

سلطات مجلس التأديب :

لقد خول قانون السلطة القضائية لمجلس التأديب العديد من السلطات .

فقد أجازت المادة (101) من القانون سالف الذكر لمجلس التأديب إجراء التحقيقات سواء بنفسه أو عن طريق ندب أحد أعضاء المجلس ، كما يملك مجلس التأديب أن يأمر بوقف القاضي عن القيام بعمله أثناء التحقيق معه أو محاكمته عن جريمة جنائية قد ارتكبها ، كما يجوز لمجلس التأديب بالإضافة الى وقف القاضي عن عمله أن يحرمه من نصف راتبه .

ويختص مجلس التأديب كذلك بالنظر في طلبات (عدم الصلاحية) الإحالة الى المعاش أو نقل القاضي الى وظيفة غير قضائية وذلك بناء على طلب يقدم إليه من وزير العدل أو من رئيس المحكمة التي يتبعها القاضي .

ويجوز لمجلس التأديب زيادة مدة خدمة القاضي المحال الى المعاش الى سنتين وذلك إعمالا لنص المادة (113) من قانون السلطة القضائية ممثلا إذا كانت مدة خدمة القاضي عشرون سنة وتم إحالته الى المعاش لأسباب غير صحية يستطيع مجلس التأديب أن يعتبر مدة خدمة القاضي متصلة هى اثنين وعشرون سنة .

ويتولى مجلس التأديب النظر في تقارير كفاية القضاة وكذا رؤساء المحاكم ورجال النيابة العامة ، فإذا تبين من التقارير أن تقديراتهم أقل من المتوسط قام بإحالتهم الى المعاش أو نقلهم الى وظيفة غير قضائية .

العقوبات التي توقع على القضاة :

فقد حصرت المادة (108) من قانون السلطة القضائية سالفة الذكر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة وهى اللوم والعزل .

ويلاحظ من نص هذه المادة عدم تدرج العقوبات التأديبية الخاصة بالقضاة وهذا أمر قد يؤثر على المحاكمة التأديبية حيث لا يميل مجلس التأديب الى توقيع عقوبة العزل الى في الأخطاء الضخمة وبالتالي فالعقوبة السائدة هى اللوم فقط .

الحكم في الدعوى التأديبية :

يتم النطق بالحكم في جلسة سرية ويكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية هو حكم نهائي وبات ومن ثم لا يجوز الطعن فيه بأى طريق آخر

.

تأديب ضباط الشرطة وأعوانهم :

صدر القانون رقم 109 لسنة 1971 ينظم هيئة الشرطة بجميع أفرادها

وبالنسبة للضباط فيخضعوا في تأديبهم إلى مجلسى تأديب هما :

مجلس تأديب ابتدائي :

ويختص هذا المجلس بمحاكمة الضباط عدا من عم في رتبة لواء ، ويشكل المجلس من اثنين من بين رؤساء المصالح ومن في حكمهم يختارهم وزير الداخلية سنويا بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة على أن يتولى أقدم عضو منهما وأعلاهم رتبة رئاسة هذا المجلس ويدخل العضو الآخر عضو في مجلس التأديب بالإضافة إلى عضوية مستشار مساعد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة

ويصدر قرار تشكيل المجلس قبل أول أكتوبر من كل سنة ويتضمن اختيار عضوين احتياطيين . (م57 القانون رقم 109 لسنة 1971)

فيمثل الادعاء أمام المجلس عضو من الإدارة العامة للتفتيش .

مجلس تأديب استئنافي :

وهو يختص بنظر الطعن المقدم في قرار مجلس التأديب الابتدائي .

والقاعدة المتبعة أمام مجلس التأديب الاستئنافي ألا يضار المستأنف من استئنافه أى أنه لا يجوز لهذا المجلس تشديد العقوبة المطعون فيها .

ويشكل هذا المجلس برئاسة مساعد أول وزير الداخلية وعضوية مستشار الدولة لوزارة الداخلية بالإضافة الى عضوية المحامي العام . (م61 القانون رقم 109 لسنة 1971)

ويمثل الادعاء أمام مجلس التأديب الاستئنافي مدير الإدارة العامة للتفتيش أو وكيله .

أما الضباط من رتبة لواء فما فوقها فيتم محاكمتهم تأديبيا أمام مجلس التأديب الأعلى ويشكل هذا المجلس من : رئيس محكمة استئناف القاهرة رئيسا ، وعضوية كلا من النائب العام وأحد مساعدي وزير الداخلية يتم اختياره من وزير الداخلية ومستشار الدولة لوزارة الداخلية ومندوب يختاره المجلس الأعلى للشرطة من بين أعضائه .

ويمثل الادعاء أمام هذا المجلي مدير الإدارة العامة للتفتيش .

والقرار الصادر من هذا المجلس نهائي واجب التنفيذ لا يجوز إيقاف نفاذه بأى إجراء .

كيفية إجراء المحاكمة التأديبية :

وقرار الإحالة الى المحاكمة التأديبية يكون صادر من الوزير أو مساعد الوزير ويكون متضمنا بيان بالتهم المنسوبة الى الضباط وتحديد موعد جلسة المحكمة ، على أن يتم إخطار الضباط بالقرار بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول وذلك قبل جلسة المحاكمة بأسبوعين .

ويتم إخطار مدير الإدارة العامة للتفتيش في نفس الميعاد .

ويحق للضابط المحال الى مجلس التأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها .

ويجوز له الحضور بنفسه جلسات المحاكمة أو يندب وكيل عنه (محامي) أو زميلا له (ضابط) ، وهو يستطيع الدفاع كتابة وشفاهه .

ويقوم مجلس التأديب باستيفاء التحقيق سواء بنفسه أو يندب أحد أعضائه لذلك ، ويكون قرار مجلس التأديب مسببا ويتم إعلان الضباط به خلال أسبوعين من تاريخ صدوره وذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم وصول ، ولا يجوز الطعن في هذا القرار إلا بطريق الاستئناف الذي يرفعه الضابط بتقرير مقدم الى مساعد الوزير المختص ويكون ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغ الضابط بالقرار التأديبي ، فيقوم مساعد الوزير بإبلاغ مجلس التأديب الاستئنافي بهذا التقرير خلال أسبوعين من تقديمه له ، فيحدد رئيس مجلس التأديب الاستئنافي تاريخ انعقاد المجلس على أن يحضر كلا من الضابط ومدير الإدارة العامة للتفتيش .

العقوبات التأديبية التي توقع على الضباط حتى درجة عميد شرطة :

وهى كما حصرتها المادة (48) من القانون سالف الذكر :

- الإنذار .

- الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شرهين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التناول عنه قانونا ، على أن تحسب مدة الخصم بالنسبة لاستحقاقه المرتب الأساسي وحده .

- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

- الحرمان من العلاوة .

- الوقف عن العمل مع صرف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر ويشمل المرتب بدلاته الثابتة .

- العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

ورغم أن مجلس التأديب يملك توقيع أيا من هذه العقوبات إلا أ ن المادة (49) من قانون هيئة الشرطة أجازت للوزير ولمساعد الوزير المختص وكذا لرئيس المصلحة ومن في حكمه توقيع عقوبة الإنذار على الضابط حتى رتبة عقيد ، وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثين يوما في السنة الواحدة على ألا تتجاوز مدى العقوبات أسبوعين في المرة الواحدة .

ويملك الوزير الحق في تعديل العقوبة الموقعة على الضابط سواء بإلغائها أو تشديدها أو تخفيضها أو حتى حفظ الموضوع .

العقوبات التي توقع على الضباط من درجة لواء فما فوقها :

- التنبيه .

- اللوم .

- الإحالة الى المعاش .

- العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع .

ويجوز للوزير ولمساعد الوزير ولرئيس المصلحة إيقاف الضابط عن عمله إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك مع ألا تزيد مدة الوقف عن شهر ، إلا إذا كان هناك اتهام للضباط بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة فيجوز الوقف لمدة تزيد عن شهر لكنها لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

أثر وقف الضابط احتياطياً :

يترتب على وقف الضابط عن عمله عدة آثار منها :

وقف صرف نصف مرتبه وذلك ابتداء من تاريخ الوقف على أن يتم عرض الأمر على مجلس التأديب خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف للبت في وقف صرف نصف المرتب أو في صرفه .

الحرمان من الترقية حيث لا يجوز ترقية الضابط المحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل وذلك خلال مدة الإحالة أو الوقف .

أثر ترك الضابط للخدمة على الدعوى التأديبية :

الأصل أن الدعوى التأديبية تنقضي بالإحالة الى المعاش إلا إذا كان قد بدئ في اتخاذ إجراءاتها وتنطبق هذه القاعدة على تأديب الضباط أيضا ، وأولى إجراءات الدعوى التأديبية التحقيق ، وقد استثنى قانون هيئة الشرطة المخالفات المالية والتي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الدولة فيتم محاكمة الضابط الذي ارتكب المخالفة تأديبيا حتى لو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل الخدمة على أن يكون ذلك خلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء خدمته .

والعقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة نظر ارتكابه المخالفة المالية هى كما عددتها المادة (56) من قانون هيئة الشرطة :

غرامة لا تقل عن خمس جنيهات ولا تجاوز المرتب الإجمالي الذي كان الضابط يتقاضاه في الشهر وقت وقوع المخالفة .

الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر .

الحرمان من بعض المعاش فيما لا يجاوز الربع للمدة التي يحددها قرار توقيع العقوبات أو الحرمان من المكافأة بما لا يجاوز الربع .

الإحالة الى الاحتياط وإنهاء الخدمة :

ومن حيث أنه يبين من الأوراق أن القرار المطعون عليه بإحالة الطاعن للاحتياط قد استند في أسبابه الى تورط الطاعن في قضيتى رشوة وإحراز مواد مخدرة بالإضافة الى ماضيه الحافل بسوء السمعة والاستفادة المادية من وظيفته وتعاطيه المواد المخدرة ومخالفته لذوي السمعة السيئة .

ومن حيث إن ما استند إليه القرار المطعون عليه من وقائع كانت هى بذاتها موضوع الاتهامات التي نسبت الى الطاعن وقدم من أجلها الى المحكمة الجنائية في القضيتين رقمى 2762 لسنة 1987 ، 333 لسنة 1987 كلي 501 لسنة 87 جنايات المنصورة ، واللتين قضى فيهما ببراءة الطاعن مما أسند إليه ، واستندت محكمة الجنايات في حكمى البراءة المشار إليهما الى بطلان التفتيش الذي أجرى مع الطاعن لأنه قد انصب على جريمة غير قائمة بالفعل ، وإلى أن الشاهد الذي قام بإجراء التحريات قد كذب تحرياته بنفسه حيث أقر أنه اعتمد فقط الى أقوال المبلغ بالنسبة لواقعة الرشوة ، وأنه لم يثبت أن الطاعن قد طلب رشوة بالفعل وأنه استنتج أن المبلغ سيطلب مبلغا ما استنادا الى ما اشتهر عنه من أنه اعتاد ذلك ، فضلا عن أن إذنى التفتيش الصادرين بتاريخ 1987/5/13 قد صدرا عن جريمة لم تقع بالفعل وأن البطلان يلحقهما معا حيث انصبا على جرائم مستقبلة قد تقوم أو لا تقوم ما يستتبع استبعاد الدليل المستمد منهما ، كذلك قررت محكمة الجنايات بالنسبة لواقعة إحراز المخدرات وتعاطيها عدم صحة ما ورد بشأنها بمحضر الضبط حيث إن المحكمة لا تطمئن الى سلامة إجراءات الضبط بشأن عدد قطع المخدر المضبوطة ووزنها الأمر الذي يشكك في صحة الإسناد وتكون الصورة التي قررها الشهود بالنسبة للمتهمين الأول (الطاعن) والثاني مشكوكا فيها ومن المرجح أن تكون الواقعة صورة أخرى غير الصورة التي قررها الشاهدان وإذ كان المتهمان الأول والثاني جالسني في مقهى ، وضبطت المضبوطات على الأرض فلا يمكن القطع بسيطرة أى منهما أو الغير على المضبوطات مما تكون معه حيازة المضبوطات التي أسفر عنها الضبط شائعة بين المتهمين ورواد المقهى .. ومن تداولها بين أكثر من شخص ووجود الآثار سالفة البيان كان نتيجة تعاطي أى من الأوراق (الحشيش) في غفلة من صاحبها. وانتهت المحكمة في ذلك الى أن الواقعة برمتها مشكوك فيها ويكتنفها الغموض وبالنسبة لواقعة الضرورة فقد قررت محكمة الجنايات أنها لا تطمئن الى سلامة وصحة التهمة المنسوبة الى المتهم (الطاعن) ذلك أن ضميرها لا يرتاح الى ما شهد به شهود الواقعة التي يحوطها الشك والغموض والتدبير المقصود للزج بالمتهم في الاتهام للنيل منه تصفية لخلافات سابقة ، ولا يقلل من ذلك ما اعترف به المتهم في التحقيقات لعدم الاطمئنان الى صحة ذلك وقوعه نتيجة الإجراء الباطل..

ومن حيث إنه متى كان مبنى حكمى البراءة المشار إليهما هو الشك في صحة الواقعتين المنسوبتين الى الطاعن وفي صحة نسبتهما إليه وأن هذه الاتهامات جاءت نتيجة تدبير وتلفيق مقصود منه للزج بالطاعن في الاتهام تصفية لخلافات سابقة بينه وبين المبلغ فإنه يترتب على ذلك وجوب التقيد بما أشار إليه حكما البراءة من أسباب ومنطوق ويتعين تبرئة ساحة الطاعن من هذه الاتهامات في كلا المجالين الجنائي والتأديبي ، لأنه لئن كان من المستقر هو استقلال كل من الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية عن بعضهما البعض إلا أنه ينبغي عند القول بذلك أن تكون الجريمة التأديبية الناشئة عن فعل المتهم الذي برز جنائيا قائمة بذاتها ومستكملة الأركان وثابتة نسبتها الى العامل المتهم وأن تكون هذه الجريمة التأديبية صالحة بذاتها كسبب لحمل القرار التأديبي الصادر بمجازاة هذا العامل.

فإذا تبين للمحكمة الجنائية عدم صحة الواقعة أصلا أو عدم إمكان نسبتها إليه وأقامت حكمها بالبراءة وعلى هذا الأساس فإن فضاءها هذا يحوز حجية كاملة أمام القضاء التأديبي ويكون القرار الصادر بالعقوبة التأديبية استنادا الى ذات الوقائع التي نفتها محكمة الجنايات أو قررت عدم صحة نسبتها الى المتهم قرارا معيبا وصادرا على غير سند من الواقع أو القانون .

ومن حيث إن القرار الصادر بإحالة الطاعن الى الاحتياط وقد استند الى ذات الوقائع المشار إليها في الحكمين الجنائيين المشار إليهما واللذين قضيا بتبرئة الطاعن منها ، وأن استناده الى هذه الوقائع قد راعى جسامة الاتهام بها ومدى إضراره بالصالح العام . الأمر الذي قرر على أساسه العقوبة التأديبية التي وقعها على الطاعن واستوجبت لدى جهة الإدارة الإطاحة به الى خارج هيئة الشرطة بإحالته الى الاحتياط ثم بإنهاء خدمته بعد ذلك ، فمن ثم فإذا تبين عدم صحة هذه الوقائع أو عدم إمكان نسبة هذه الاتهامات الى الطاعن فإن الأساس الذي استند إليه القرار المطعون عليه ينهار ويغدو القرار المشار إليه مفتقرا الى سبب صحيح يبرر صدوره ، ذلك أنه يلزم للقول بصحة القرار التأديبي أو الإداري عموما أن يكون السبب الذي اعتمد عليه كمبرر له ، أو الواقعة التي استند إليه قائمة فعلا

كما صورها هذا القرار بكافة عناصرها وفي ظروف تؤكد صحة نسبة هذه الواقعة الى العامل المخالف فإذا لم تكن هذه الواقعة قائمة بعيبها فإن القرار الصادر بناء عليها يغدو غير صحيح وذلك حتى ولو توافرت أركان جريمة تأديبية أخرى في شأن العامل طالما أن الجريمة الأخرى لا تكفي لحمل القرار الصادر بمجازاته ولا تتناسب من حيث الشدة مع العقاب التأديبي الموقع عليه ، والحال كذلك بالنسبة للطاعن إن أن غاية ما يمكن إليه بعد تبرئته من الاتهامات التي وجها إليه وكانت محلا لمحاكمته جنائيا أنه جلس في مكان عام يمكن أن يرتاده بعض العامة ممن لا يليق به مجالستهم ، وهى جريمة تأديبية أخرى تختلف في قوامها وطبيعتها ومدى جسامتها عن الجرائم التي نسبتها الجهة الإدارية الى الطاعن والتي أدانته من أجلها ووصمته بسوء السلوك والسمعة ، ذلك أن هذا المسلك من الطاعن على فرض حدوثه لا يشكل سوى مخالفة للعرف السائد بين أقرانه وإخلال بالاحترام الواجب للوظيفة مما يستوجب من رئاسته تنبيهه عليه أو تأنيبه من أجله أو على الأكثر مجازاته بعقوبة انضباطية تتناسب في شدتها مع جسامة هذا الفعل مما يصم قرارها في هذا الشأن بمخالفة القانون لانعدام السبب ولتجاوز حدود المشروعية ، وفضلا عن ذلك فإن من بين المستندات التي قدمها الطاعن ما يفيد بأن المكان الذي كان متواجدا به وقت ضبط الوقائع الني برمتها جنائيا ليس بمقهى مرخص بارتياده للكافة ، وإنما هو عبارة عن محل بيع المياه الغازية مرخص به باسم المدعو بترخيص رقم 2098 في 1986/12/24 ، كذلك قدم الطاعن ما يثبت وجود قضية برقن 9778 لسنة 1987 جنح مركز أجرا محافظة الدقهلية عن واقعة اعتداء على الطاعن بتاريخ 1987/11/5 منسوب الاتهام فيها الى أربعة أشخاص من ضمنهم المبلغ في واقعة الرشوة وهو المدعو. وهو ما يؤكد وجود خلافات ومنازعات بينه وبين المبلغ استمرت لما بعد واقعتى الرشوة وحيازة المخدرات اللتين نسبتا الى الطاعن وقبض عليه من أجلهما في 1987/5/13 وأودع من أجلهما سجن المنصورة العمومي مشاركا عتاة المجرمين في مأواهم وهو أمر كذلك يخالف لوائح هيئة الشرطة ويؤكد قصد الكيد والتنكيل بالطاعن ويلقى مزيدا من الريبة والشك حول مسلك الإدارة حياله وعدم تجردها من الغرض .إلغاء القرار المطعون فيه . (الطعن رقم 1147 لسنة 35ق جلسة 1990/2/27).

ومن حيث إنه يبين من هذا النص أن المشرع خول وزير الداخلية – بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة – أن يحيل الضابط الذي يشغل رتبة أقل من لواء الى الاحتياط ، واشترط لذلك أن تقدم في حق الضابط أسباب جدية تتعلق بالصالح العام وتؤكد وتثبت ضرورة إحالة الضابط الى الاحتياط ، ويجب أن تكون حالة الضرورة واضحة جلية وثابتة ثبوتا قاطعا لكى تعمل جهة الإدارة سلطتها بإحالة الضابط الى الاحتياط وتحرمه من مواجهته بما هو منسوب إليه والتحقيق معه ومحاكمته تأديبيا وتحقيق دفاعه باعتبار ذلك من الضمانات الأساسية التي يحق له التمتع بها فمناط مشروعية قرار لإحالة الضابط الى الاحتياط أن يكون هذا القرار لازما وضروريا وأنه استخدم من قبل جهة الإدارة لمواجهة حالة واقعية أو قانونية حقيقية قامت في حق الضابط وأن محاسبته عنها طبقا لقواعد التأديب العادية لا تكفي لدفع ضرره على المصلحة العامة في نطاق وظيفة هيئة الشركة ، وللقضاء الإداري حق الرقابة على قيام أو عدم قيام حالة الضرورة ، فإذا ثبتت جدية الأسباب وضرورة الإحالة الى الاحتياط كان قرار الإحالة سليما ومتفقا وأحكام القانون وأما أن اتضح أن الأسباب لم تكن جدية أو لم تكن تمثل الأهمية التي تدعو الى قيام حالة الضرورة التي تبرر تدخل الجهة الإدارية بإحالة الضابط الى الاحتياط أو إن مؤاخذته تأديبيا كانت كافية دون اللجوء الى إحالته الى الاحتياط كان قرار الإحالة باطلا متعين الإلغاء .

ومن حيث أنه يبين من أوراق الطعن خاصة حافظة المستندات المقدمة من هيئة قضايا الدولة لمحكمة القضاء الإداري تحت رقم 4 دوسيه أن الطاعن يشغل وظيفة عقيد بمصلحة الأحوال المدنية بوزارة الداخلية وأن أمره قد عرض على المجلس الأعلى للشركة بجلسته المنعقدة في 1987/6/28 فقرر الموافقة على إحالة الطاعن الى الاحتياط اعتبارا من 1987/6/30 وقد تضمن محضر جلسة المجلس الأعلى للشرطة المشار إليه الأسباب التي بتى عليها القرار المطعون فيه وجاء فيها أن الإجارة العامة للتفتيش والرقابة قامت بفحص وتقييم موقف (الطاعن) في ضوء المعلومات الإدارية في حقه فتبين من الفحص

ورود معلومات بأن المذكور يقوم بتشغيل أربعة جنود في محلين يتملكهما أحدهما لشرائط الفيديو والثاني لتجارة البويات والحدايد بواقع مجندين لكل محل وأنه رفض إعادتهم للمصلحة رغم طلب المصلحة منه ذلك وقد أجرى تحقيق بمعرفة مفتش الداخلية لمديرية أمن الجيزة في شأن تلك المعلومات وتبين من التحقيق أن المحل الأول عبارة عن نادي فيديو ويقع بالعقار رقم 7 شارع سوق التوفيقية باسم زوجته والثاني محل لتجارة البويات والحدايد يقع في العقار رقم 10 شارع البورصة باسم والده والمحلان بدائرة قسم الأزبكية ، وقد أكدت تحريات وحدة مباحث قسم شرطة الأزبكية صحة المعلومات المشار إليها ، وقد سبق أن وضع الطاعن تحت الملاحظة لما عرف عنه من مزاولته الأعمال التجارية ، وأن الإدارة العامة للقضاء العسكري سبق أن طلبت في عام 1980 نقل المذكور خارجها لقيامه بمزاولة الأعمال التجارية بمحل والده ولوجود خلافات مستمرة بينه وبين أهالي محافظة المنيا ووجود نزاعات بينه وبين زوجته لعلاقاته النسائية المشبوهة ونقل الى مديرية أمن الفيوم في 1980/9/2 فأبلغ مرضه وعدل نقله الى مصلحة السجون .

وقد طلبات مصلحة السجون نقله خارجها لما عرف عنه من الاشتغال بالأعمال التجارية تعاطيه المواد المخدرة وتردده على مقهى مشبوه ومخالطته لبعض المشبوهين من متعاطى المخدرات ... ونقل الى مديرية أمن الجيزة في 1984/7/18وعدل قرار نقله الى مصلحة الأحوال المدنية (دائرة الجيزة) في 1984/8/25.

وأن الإدارة العامة للتفتيش والرقابة قد قامت بتقييم موقفه في 1987/2/4 أثر ورد معلومات عن اشتغاله بالأعمال التجارية المتمثلة في إدارته لمحلى الفيديو والحدايد والبويات المشار إليهما ، وثبتن في حقه الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي .

مع تحذيره وإنذاره لعدم الاستمرار في مزاولة النشاط التجاري وأن يكف عن ذلك فورا وإلا سننظر في أمر إحالته الى الاحتياط للصالح العام ، وأنه جوزى من ذلك بخصم خمسة ايام من راتبه في 1987/3/1 .

ومن حيث إنه يبين من العرض السابق لما ورد بمحضر جلسة المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ 1987/6/28 تبريرا للقرار المطعون فيه أنه قد استند الى الأسباب الآتية :

أولاً : وجود خلافات مستمرة بينه وبين بعض أهالي محافظة المنيا ، ووجود نزاعات بينه وبين زوجته لعلاقاته النسائية المشبوهة وتعاطيه المواد المخدرة وتردده على مقهى لهذا الغرض ومخالطته فيها للمتعاطين وتجار المخدرات .

ثانياً : اشتغاله بالأعمال التجارية المتمثلة في إدارته لمحل الحدايد والبويات الكائن بشارع سوق التوفيقية رقم 7 .

ثالثاً : تشغيله لأربعة من الجنود المجندين بمصلحة الأحوال المدنية في محلى الحديد والبويات وشرائط الفيديو بواقع مجندين لكل محل وأنه رفض أعادتهم للمصلحة رغم طلب المصلحة منه ذلك .

ومن حيث إنه عن السبب الأول فإن كل ما ساقته جهة الإدارة في هذا الشأن ى يعدو أن يكون قولا مرسلا ورد في طلباته لنقله الى مديرية أمن الفيوم في عام 198 0 ثم مصلحة السجون دون أن يقوم عليه أى دليل في الأوراق ، كما أن هذه الأقوال قد جاءت مبهمة دون تحديد أشخاص أهالي محافظة المنيا القائم بينهم الخلاف وبين الطاعن أو ماهية هذا الخلاف وطبيعته ومدى خطورته على مركزه باعتبار عضوا بهيئة الشرطة ، كما أن على فرض وجود خلاف بينه وبين زوجته فإن ذلك يتعلق بحياته الخاصة ولم يثبت أن له أى تأثير في نطاق عمله بالشرطة .

وأما عن القول بتعاطي الطاعن للمخدرات وتردده على مقهى لهذا الغرض ومخالطته لرواده من التجار والمتعاطين كل تلك الأقوال قد سيقت بلا دليل أو بينة ولم تتخذ الجهة الإدارية حيالها أى إجراء في حينه ، ومن ثم يكون هذا السبب في مجمله لا أساس له من الصحة ولا يصلح سببا للتذرع به في إصدار القرار المطعون فيه .

ومن حيث إنه عن السبب الثاني فإن الثابت من الأوراق أن محل الحدايد والبويات الكائن بشارع البورصة رقم 10 كان مملوكا لوالد الطاعن المرحوم الذي استأجره بعقد إيجار مؤرخ في 1949/4/21 من الأستاذ بمبلغ 450 قرشا شهريا بغرض استعماله في تجارة أدوات المعمار ، وقد باشر فيه تجارته الى أن توفى في 1972/2/4 وقد ثار خلاف بين الورثة ومنهم الطاعن على ملكية هذا المحل وأحد المخازن وسيارة عرض على محكمة جنوب القاهرة الدائرة الأولى مستأنف مستعجل التي قضت بجلسة 1975/1/4 بفرض الحراسة القضائية على هذا المحل على أن يودع الحارس صافي ريعه خزينة المحكمة على ذمة من يقضي له بالأحقية

وقد ورد في تقرير وحدة مباحث قسم الأزبكية – الذي اعتمد عليه القرار المطعون فيه – أن محل البويات والحدايد موضوع المخالفة يديره شخص يدعى وتساعده إحدى الفتيات وأن تردد الطاعن على المحل إنما يتم في أوقات فراغه – ولا يوجد في أوراق الطعن ما يفيد أن الطاعن كان يدير خذا المحل أو أنه كان يمارس فيه الأعمال التجارية لحسابه أو لحساب غيره ، وأن تردد الطاعن على هذا المحل من أن الى آخر وقت فراغه هو أمر طبيعي لا غبار عليه باعتبار أن هذا المحل ملكا لوالده ثم آلت ملكيته للورثة وهو أحدهم وله نصيب فيه باعتباره وارثا وتردده عليه لتفقد سير العمل فيه هو نوع من صيانة ماله ومال أخوته ولا غبار ولا حرج عليه في ذلك كونه ضابطا بهيئة الشرطة لا إجبار عليه في أن يتخلص من هذا المال الذي آلت إليه بالميراث عن والده .

وأما عن المحل الثاني وهو محل تجارة وتأجير شرائط الفيديو الكائن بشارع سوق التوفيقية رقم 7 فقد ثبت أن هذا المحل مملوك لزوجته والبطاقة الضريبية باسم الزوجة ويدير هذا المحل ابنه تساعده إحدى الفتيان التي تعمل بالمحل وذلك وفقا لما جاء بمحضر تحريات وحدة مباحث قسم الأزبكية المشار إليه .

ولا شأن للطاعن في إدارة هذا المحل ، كما أن تردده على محل مملوك لزوجته لهو من الأمور الطبيعية وأن من البديهي أن كون إحدى السيدات زوجة لعضو بهيئة الشرطة لا يمنعها بأى حال من استثمار أموالها فيما تشاء من مشروعات وأنشطة طالما أن هذه المشروعات لا تشوبها شائبة من الناحية القانونية ، ومن ثم فإن هذا السبب في شقيه لا يقوم على أساس سليم ولا تثريب على سلوك الطاعن فيه وليس هناك ما يؤخذ عليه فيه .

ومن حيث إنه عن السبب الثالث والأخير من الأسباب التي استند إليها القرار المطعون فيه فقد ثبت من مذكرة الإدارة العامة للتفتيش والرقابة ومن التحقيقات التي أجريت في هذا الشأن والتحريات التي استند إليها تقرير التفتيش المؤرخ 1987/5/4 أن المجندين كانوا يترددون على المحلين في أوقات غير منظمة لتحميل البضائع داخل متجر البويات والحدايد وذلك منذ حوالي أربعة أشهر وآخر مرة شوهودا فيهما كانت في أول رمضان لتنازل طعام الإفطار بنادي الفيديو ، وقد ثبت من التحقيق أن اثنين من هؤلاء المجندين كانا مراسلة للطاعن أثناء عمله بمصلحة الأحوال المدنية وقد تردد أحدهما على محل الحدايد والبويات لمدة ثمانية عشر يوما لقاء أجر يومي قدره جنيهات وفي أوقات متفرقة ونظرا لقلة المقابل النقدي انقطع عن التردد على المحل وأما الثاني فقد قرر في التحقيق أنه كان يحصل على خمسة جنيهات أحيانا وآخر مرة حضر فيها كان بتاريخ 1987/4/28 لتناول طعان الإفطار في أول رمضان ، أما المجندان الآخران فقد أنكرا قطعيا ترددهما على المحل من الأصل .

ومن حيث إنه يبين مما تقدم ومما هو مستقى من أوراق التحقيق أن تردد المجندين على المحل المملوك للطاعن مع باقي الورثة لم يأخذ صفة الدوام بل في أوقات متباعدة ، وتم بإرادتهم الحرة ودون تأثير من الطاعن بهدف تحقيق بعض العائد المادي لهم ولم يكن من قبيل السخرة وقد ثبت من التحقيق أنه لم يتردد على المحل المذكور منذ عام 1986 سوى جنديين من المراسلة ولم يحضرا إلا مرة واحدة في أبريل عام 1987 لتنازل طعام الإفطار في أول رمضان هذا

ومن ناحية أخرى فإن سماح الطاعن بتردد هؤلاء الجنود وممارسة بعض الأعمال في نقل بعض المواد داخل محل البويات لقاء مبلغ من المال وطلب المصلحة له أن يغيد هؤلاء العمل وكيف عن تشغيلهم كل ذلك يمثل خروجا من الطاعن على مقتضى واجبات وظيفته يستأهل مساءلته تأديبيا إلا أن هذه المخالفة – وهى المخالفة الوحيدة التي يمكن القول بقيامها في حق الطاعن – لا يمكن أن ترقى الى مرتبة الأسباب الجدية التي تتعلق بالصالح العام وتثبت ضرورة إحالة الطاعن الى الاحتياط وفقا لحكم المادة 67 من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 بل يكفي فيها توقيع الجزاء التأديبي المناسب علما بأن الجهة الإدارية سبق أن أوقعت عليه جزاء الخصم لمدة خمسة أيام من راتبه .

ومن حيث إنه وقد تبين مما تقدم أن القرار المطعون فيه – فيما تضمنه من إحالة الطاعن الى الاحتياط – قد صدر بالمخالفة للقانون لأن جهة الإدارة حين أصدرته لم تكن لديها العناصر اللازمة أو الأسباب الجدية التي تتعلق بالصالح العام والتي تثبت قيام حالة الضرورة التي تدعو الى إصدار القرار المطعون فيه لأن ما استندت إليه الإدارة من أمور ثبت أن الغالب الأعم منها غير قائم في حق الطاعن وأن ما ثبت في حقه من سماحة لبعض المجندين بالتردد على محل والده لا يرقى الى مرتبة الأسباب الجدية التي تتعلق بالصالح العام ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صدر مخالفا لركن السبب وبالتالي فهو مخالف للقانون متعين الإلغاء . (الطعن رقم 1739 لسنة 35ق جلسة 1990/6/12 سنة 35 ص1939)

ومن حيث إن قرار الإحالة الى الاحتياط من شأنه تنحية الضابط عن وظيفته وسلبه حقوقها ومزاياها واعتبار الرتبة التي كان يشغلها شاغرة وإبقاؤه مدة لا تزيد على سنتين متربصا إما بإعادته الى الخدمة وإما إحالته الى المعاش خلالها ، فإن قرارا يؤدي الى مثل هذه النتائج وأنه قد يكون مقدمة الى إحالة الضابط الى المعاش وإنهاء خدمته – بغير طريق التأديب – وأنه يتعين أن يقوم على أسباب جدية خطيرة تتعلق بالصالح العام وتقتضي الضرورة اتخاذ مثل هذا القرار على نحو ما نصت المادة 2/67 من قانون هيئة الشرطة المشار إليها ،

وأن تكون هذه الأسباب متناسبة في جديتها وخطورتها مع خطورة النتائج التي قد تؤدي إليها وهى إنهاء خدمة الضابط بفصله من الخدمة ، بحيث يكشف عن اعوجاج في سلوك الضابط ولا تجد رئاسته سبيلا الى تقويمه إلا بالإحالة الى الاحتياط وهذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الإداري سواء من حيث وجودها المادي والقانوني أو من حيث تكيفها وتقدير مدى خطورتها وما ينبني عنه من مدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة ، ذلك أن الإدارة وإن كانت تملك - بحسب الأصل - حرية وزن مناسبات إصدار القرار الإداري وتقدير أهمية النتائج التي تترتب على الوقائع الثابت قيامها إلا أنه حيث يحدد القانون ضوابط معينة لإصدار القرار ، تكون شرطا من شروط مشروعيته فإن هذه الضوابط تخضع لرقابة القضاء الإداري وإذا كان المشرع يشترك لمشروعية قرار إحالة الضابط للاحتياط توافر أسباب جدية تتعلق بالمصلحة العامة وأن تقتضي الضرورة مثل هذا الإجراء والتي مؤداها أن يكون تصرف الإدارة هو الوسيلة الوحيدة لمواجهة الموقف فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ من عدمه والتحقق من توافر الضوابط

كما حددها المشرع إذا تبين عدم صحة الأسباب أو عدم جديتها أو أنه لا يتعلق بالصالح العام أو لم يكن من الأهمية الى الدرجة التي تحيله الى الاحتياط كان القرار باطلا والمحكمة إذ تراقب ذلك لا يعتبر تدخلا منها أو حلول للسلطة القضائية فيما هو متروك لتقدير السلطة الإدارية وإنما هو إعمال لحقها في الرقابة القضائية والقانونية على القرارات الإدارية التي تتمثل في التحقق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود وصحيح قانونا وصدر مستهدفا الصالح العام وتوافرت فيه الضوابط كما حددها المشرع .

ومن حيث إن الحكم المطعون فيه ، استند في قضائه برفض دعوى الطاعن وتأييد القرار الصادر بإحالته الى الاحتياط ، الى صحة السببين الأساسيين اللذين قام عليهما القرار المطعون فيه .

وأولهما : شهادة الطاعن أمام محكمة جنايات سوهاج في القضية رقم 838 لسنة 1983 كشاهد نفى رغم أن الأوراق المتعلقة بهذه القضية قد خلت مما ينبئ عن أن الطاعن كان يصلح أن يكون شاهد نفى حيث لم ترد له أية أقوال سواء بمحضر الضبط أو تحقيقات النيابة العامة بما يجعل من الصعب القول بأن المتهم كان يتكهن بأن المدعى سيشهد لصالحه كشاهد نفى ، الأمر الذي يقطع على وجه الجزم واليقين بأن ثمة اتفاقا قد تم بيم المتهم والمدعى على قيام هذا الأخير بالشهادة أمام المحكمة كشاهد نفى ولذلك طلب المتهم من المحكمة تأجيل نظر القضية لحين قيامه باستدعاء المدعى (الطاعن) للحضور كشاهد نفى .

ومن حيث إن الثابت من محضر ضبط المتهم ومن التحقيقات التي أجرتها النيابة العامة في الجناية رقم 838 لسنة 1983 جنايات طهطا أن الضابط الطاعن. كان على رأس القوة التي صاحبت ضابط المباحث الذي أجرى عملية ضبط المتهم – ومن ثم كان أحد أفراد قوة الضبط وله علاقة بالواقعة محل الضبط وأنه كان أحد المشاركين فيها ، ومن ثم فيمكن أن يكون أحد شهودها للإدلاء بأقواله فيما رأى بشأن الواقعة باعتباره أحد أفراد القوة التي صاحبت الضبط ، ويعتبر لذلك أحد شهود الواقعة وطلبه للشهادة حول الواقعة أمر يتفق مع المنطق وطبائع الأمور ولا غبار عليه ولا يغير من ذلك أن طلبه للشهادة كان من جانب المتهم فمن حق المتهم قانونا أن يطلب للشهادة من يراه لأدائها طالما أنه من ذوي العلاقة موضوع الاتهام وأن شهادته قد تكون منتجة بالنسبة له وخاصة ممن لهم صلة بواقعة ضبط المتهم وعلى ذلك فإن كان قول الحكم المطعون فيه أنه لم يكن للطاعن أقوال في محضر الضبط أو في محضر النيابة – حتى يتكهن المتهم بأنه سيشهد معه – يتناقض مع ما هو ثابت من أن الطاعن – الذي طلب للشهادة في المحكمة – كان أحد أفراد القوة التي صاحبت ضبط المتهم – ومن حث المتهم وكذلك محاميه أن يطلب شهادته باعتباره كان أحد المتواجدين وقت ضبط الواقعة موضوع الاتهام – يضاف الى ذلك أن النيابة في تحقيقاتها لم تسمع سوى الضابط محرر محضر الضبط وأنه هو الشاهد الوحيد في القضية في قائمة أدلة الإثبات. بالرغم من وجود أفراد قوة الضبط معه ،

وكانت حوالي عشرة أفراد وعلى رأسهم الطاعن ، كما أنه ثابت من محضر تحقيق النيابة يوم 1983/5/8 اليوم التالي للواقعة ، أنه تم طلب الطاعن الرائد . لأخذ أقواله في التحقيق – وبالمحضر المؤرخ 1983/7/16 أثبت به عبارة يستغنى عن طلب من لم يحضر ، والمقصود به الاستغناء عن أقوال الطاعن . بعد أن سبق طلبه في محضر جلسة 1983/5/8 لأخذ أقواله في الواقعة موضوع الاتهام باعتباره رئيس مجموعة القوة التي صاحبته وزميله في عملية الضبط وقد قرر الضابط الطاعن – في التحقيق الإداري الذي أجرى معه – أنه رئى الاستغناء عن شهادته أمام النيابة عندما لوحظ أنه يقول الحقيقة التي تتعارض مع أقوال الضابط محرر محضر الضبط سواء في المحضر ذاته أم أمام النيابة .

ومن حيث إن الثابت – من ناحية أخرى – أن أقوال المتهم في القضية 838 لسنة 1983 يجد سنده في تحقيق النيابة في ذات يوم الضبط 1983/5/7 – تتطابق مع أقوال الطاعن وما شهد به أمام المحكمة ، وكان سببا في البراءة ، فقد قرر المتهم في التحقيق أمام النيابة في صباح يوم 1983/5/7 ، أنه تم ضبطه خارج مسكنه وأنه اعترف بملكيته لمبلغ النقود الذي أخذ منه إلا أنه لا يعرف شيئا عن بقية الحاجات – ويقصد بذلك المواد المخدرة ومطواة كبيرة وأخرى صغيرة وردت ضمن المضبوطات – وذلك على عكس ما قرره ضابط المباحث في التحقيق من أنه بتفتيش المسكن شاهد المتهم داخل حجرة تقع على يسار الداخل كما قرر المتهم عند سؤاله عن كيفية ضبطه أنه كان موجودا خارج البيت وعنده (شونة طوب) بيسند فيهم وأضف "لقيت زيطة كتيرة نزلوا على لابسين جلاليب بلدي وقالوا لي كلم سعادة البيه فأنا مشيت معاهم حوالي خمسمائة متر وبعدين لقيت الضابط اللي كان بيسأل موجود جنب عربية ملاكي كبيرة وسألني : معاك بطاقة ؟ فأنا قلت له : لا وأنا فكرت علشان التجنيد ورحت معاه القسم قلعني الجلابية وخلاني من غير جلابية للصبح" .

ومن حيث إن الثابت أن الضابط الطاعن ، شهد في المحكمة أنه تم ضبط المتهم جالسا أمام شونة طوب وطلب زميله الضابط (ضابط المباحث) أن يمسك المتهم ليقوم بعملية التفتيش حيث شاهد المتهم بجوار كمية طوب وأن زميله الرائد..- ضابط المباحث – قرر له أن المتهم مسجل خطر تاجر مخدرات فاستمر في الإمساك به ودخل زميله الرائد المذكور المنزل وبعد عشر دقائق أو ربع ساعة خروج ومعه مادة مخدرة .

ومن حيث أن ليس مما تقدم أن ما شهد به الطاعن من وقاع تطابق مع ما قرره المتهم في تحقيق النيابة العامة من أن القبض عليه كان خارج منزله ولم يشهد بعكس ذلك سوى ضابط المباحث الذي قام بعملية الضبط ولم تقم النيابة العامة بسؤال الطاعن باعتباره رئيسا للقوة التي رافقت ضابط المباحث – في عملية الضبط أو أيا من أفراد هذه القوة عن المكان الى ضبط فيه المتهم تحقيقا لدفاعه الجوهري في هذا الشأن ورغم اتجاهها في أول الأمر الذي سؤال الطاعن وتكليفه بالحضور ثم استغناؤها عن شهادته رغم اتصالها بتحقيق دفاع المتهم بالنسبة للمكان الذي تمت فيه واقعة الضبط وبالتالي فإن مجرد اختلاف الطاعن مع ضابط المباحث بالنسبة لواقعة الضبط لا يفيد بذاته أن الطاعن قد شهد بغير الصدق والحق ، بل أنه في عدم مضى النيابة العامة في سماع الطاعن الذي كان شاهدا على واقعة الضبط وتحقيق دفاع المتهم في هذا الشأن على خلاف ما اتجهت إليه أول الأمر ما يميل بعقيدة المحكمة الى أن ما شهد به الطاعن أمام محكمة الجنايات إنما كان هو الصدق والحق ، ويكون ما استخلصه الحكم المطعون فيه ساترا القرار المطعون فيه – من أن ثمة اتفاقا قد تم بين الطاعن والمتهم ليقوم بالشهادة أمام المحكمة كشاهد يكون استخلاصا غير سائغ ولا مقبول ، وغنى عن البيان أن الطاعن وقد أعلن في محل إقامته لأداء الشهادة بناء على طلب محامي المتهم – أمام محكمة الجنايات – فإنه ما كان يجوز له أن تحجب شهادته عن المحكمة وأيا ما كانت صفة الطاعن كرجل أمن إلا أنه في النيابة رجل قانون ملتزم بالشرعية الإجرائية وبهذه المثابة يجب ألا يحجب شهادته أمام القضاء بالنسبة لما تم أمامه من إجراءات ضبط مادام قد طلب منه ذلك

أيا كانت النتائج التي قد تترتب على شهادته ولا مقنع فيما ذهبت إليه محكمة القضاء الإداري مسايرة في ذلك جهة الإدارة من أن إعلان الطاعن على محل إقامته للإدلاء أمام محكمة الجنايات ما يثير الشك في مسلكه – لا تضع في ذلك لأنه مما يتفق وطبائع الأمور أن يقوم محامي المتهم ببذل جهد في التحري عن محل إقامة الطاعن – وهو الضابط الذي كان قائدا لقوة الضبط التي رافقت ضابط المباحث عند ضبط المتهم – كما أن الطاعن لا يسأل أو يوضع موضوع الشك والريبة لمجرد أن المتهم ومحاميه قد قام لديهما أمل في أن الطاعن سوف يشهد بالحق على نحو ما وقر في يقينهما بالنسبة لكون الضبط قد تم خارج منزل المتهم وليس داخله .

وحيث إنه مما يؤكد ما تقدم أنه ورد بمحضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بجلسة 1987/8/24 أن فرع إدارة مكافحة المخدرات بالمنطقة الجنوبية أفاد بأنه يتردد حدوث اتفاق بين تاجر المخدرات المضبوط والضابط الطاعن – كما ورد بالمحضر أيضا (حقه) أن ظواهر الأمور ترجح أنه تم اتفاق بين الطاعن وبين المتهم للإدلاء بهذه الشهادة لصالحه ، وواضح مما تقدم أن ما ورد في محضر اجتماع الشرطة قام على التقارير حول هذا الموضوع – والتي نسبت الى الطاعن تلك الواقعة – إنما قامت على أساس من الظن والتخمين وما يتردد من أقاويل مما يترتب عليه إدانة الطاعن بالقرار المطعون فيه عن أفعال قام ثبوتها على الظن خلافا للأصل المقرر من أن الإدانة يجب أن تقوم على القطع واليقين لا على الظن والتخمين وأن الدليل الذي يتسرب إليه الاحتمال يفسد الاعتماد عليه في الاستدلال .

وحيث إنه عن السبب الثاني الذي استندت إليه المحكمة وساير فيه القرار المطعون فيه من أنها تطمئن الى التحريات التي قام بها جهاز الشرطة بالنسبة للمدعى باعتبار أن هذا الجهاز له سلطة الرقابة على العاملين فيه وهو أدرى بأعمالهم وتصرفاتهم فإن التحريات – بحسب الأصل – هى من بين المصادر التي تعتمد عليها الجهات المختصة الإدارية في تكوين معلوماتها – وهى تصلح كدلائل وكمقدمة لبدء الإجراءات القانونية المناسبة ،

إلا أنه في مجال الإدانة والعقاب و اتخاذ إجراء له سمة العقاب كالإحالة الى الاحتياط لأسباب تتعلق بمسلك الضابط أو فصله من الخدمة بإحالته الى المعاش فإن التحريات لها سندها ودليلها المقنع للمحكمة كجهة رقابة قضائية وذلك حتى يتسنى للمحكمة إعمال رقابتها القانونية والتأكد من سلامة التحريات ودقتها وقيامها على وقائع حقيقية ومصادر لها أدلتها على المعلومات التي قدمتها فإن مثل هذه التحريات لا تكفي لأن تكون أساسا وسببا لاتخاذ قرار له خطره على المركز الوظيفي للضابط والذي يؤدي الى أبعاد الضابط مؤقتا عن عمله .

والذي قد يكون مقدمة أفضل نهائي أيضا بغير الطريق التأديبي ، وإذا كان الثابت أن المعلومات التي تضمنها التحريات والتقارير التي عرضت على المجلس الأعلى للشركة في شأن الطاعن لا تعدو أن تكون عبارات عامة وقلا مرسلا غير مؤثرة بأى دليل من الأوراق حتى يمكن الاستناد إليها كدليل ضد الطاعن وخاصة أن تلك التقارير أثبتت أن معلوماتها تقوم على مجرد الظن والترجيح وأن أقوالا تترد وأن ظروف إعلانه كشاهد على منزله تثيرا غبارا قائما حوله وتضعه في دائرة الشك والريبة ، بما يعني أنها أمور ظنية تقوم على التخمين لا تحمل معنى القطع واليقين فيما ورد بها من معلومات بشأن الضابط الطاعن وبالتالي لا تصلح لتكون أساسا سليما وسببا صحيحا للقرار المطعون فيه.

ولا يؤثر في ذلك ما ورد في مذكرة الإدارة العامة للتفتيش والرقابة بشأن الطاعن التي عرضت على المجلس الأعلى للشرطة من جزاءات وقعت عليه فإنها كما وردت في المذكرة جزاءات بالإنذار والخصم بسبب مخالفات إدارية ونظامية وإهمال في العمل لا تكفي وحدها لحمل قرار إحالة الطاعن للاحتياط فهى لا ترقى الى مستوى الأسباب الجدية مع توافر حالة الضرورة التي عبرت طلبها المادة 67 من قانون الشرطة وتسوغ إحالته الى الاحتياط وبذلك يكون القرار قد صدر فاقدا ركن السبب المبرر له قانونا . (الطعن رقم 136 لسنة 36ق عليا جلسة 1993/12/14).

ومن حيث إنه يبين مما تقدم أن المشرع في قانون هيئة الشرطة وضع نظامين أحدهما : خاص بالتأديب لعقاب الضباط عن المخالفات التي تنسب إليهم من خلال المحاكمة التأديبية ، ثانيهما : نظام الإحالة الى الاحتياط ، ثم المعاش وهذا النظام وإن كان يشترط مع النظام التأديبي في أنه يواجه وقائع ومخالفات تنسب للضابط ، إلا أنه لما كانت إحالة الضابط الى الاحتياط الذي قد يكون مقدمة لإحالته الى المعاش نوعا من الجزاء يتم بغير النظام التأديبي الوارد في القانون بعد إجراء تحقيق مع الضابط يواجه فيه بما هو منسوب إليه ويمكن من تحقيق دفاعه فهو على هذا النحو نظام جزائي استثنائي . إلا أنه حينما تكون ملائمة إصدار القرار شرطا من شروط مشروعيته فإن هذه الملائمة تخضع لرقابة القضاء الإداري ، فإذا اشترط القانون لمشروعيته إحالة ضابط الشرطة الى الاحتياط توافر أسباب تتعلق بالمصلحة العامة وأن نقتضى الضرورة مثل هذا الإجراء فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ من عدمه لبيان مدى جدية الأسباب ومدى تعلقها بالصالح العام وما إذا كانت هناك ضرورة تقتضي التدخل بالإحالة الى الاحتياط ، والتعرف على مدى مشروعية القرار ومطابقته للقانون فإذا ثبتت جدية وخطورة الأسباب التي بنت عليها الإدارة قرارها ، وتعلقت تلك الأسباب بالصالح العام وأن الضرورة اقتضت التدخل بنظام الإحالة للاحتياط كان القرار سليما . أما إذا ثبت تخلف عنصر من هذه العناصر كأن يتضح عدم جدية الأسباب أو عدم أهميتها أو عدم تعلقها بالصالح العام أو عدم وجود ضرورة تسوغ تطبيق حكم المادة 2/67 بالإحالة الى الاحتياط أو المعاش كان القرار باطلا ، والمحكمة إذ تراقب ذلك لا يعتبر تدخلا منها أو حلولا للسلطة القضائية فيما هو متروك لتقدير السلطة الإدارية وإنما هو إعمال لحقها في الرقابة القضائية والقانونية على القرارات الإدارية التي تتمثل في التحقق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود وصحيح قانونا وأنه صدر مستهدفا الصالح العام.

ويحث إنه إعمالا لما تقدم فإنه بالنسبة لقرار وزير الداخلية رقم 50 لسنة 1985 بإحالة الطاعن الى الاحتياط فإن الثابت من محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ 1985/1/5 أن المجلس رأى الموافقة على إحالة الطاعن للاحتياط للصالح استنادا الى ما ورد في تقرير الإدارة العامة للتفتيش والرقابة بفحص وتقييم موقف الضابط وما نسب إليه من اتخذا إجراءات تملك المسكن المخصص لإقامة ضابط نقطة القطاع الشمالي بمركز أبو المطامير وأنه تبين من الفحص :

1- أن الضابط كان يشغل فيلا مخصصة بمعرفة شركة شمال التحرير الزراعية لإقامة ضابط مباحث القطاع منذ عام 1968 وتعاقب على شغلها سبعة ضباط بحكم وظيفتهم ، إلا أنه قام بطريق التحايل باتخاذ إجراءات تملكها باسم زوجته التي تعمل بقطاع التربية والتعليم بالمنطقة حيث قدم خطابا موقعا من نائب مأمور مركز أبو المطامير يفيد موافقة جهة عمله على تمليك المسكن له وتبين أن هذا الخطاب قد أضيفت إليه بعض العبارات بعد توقيعه .

2- رفض الضابط بعد نقله في 1984/8/20 تسليم المسكن لمن استلم منه العمل وحاول تسليمه فيلا أخرى بديلة خصصتها الشركة لهذه الوظيفة ، إلا أنه تبين أنها غير لائقة اجتماعيا مع بعدها عن منطقة العمل .

3- أعلن الضابط إصراره على عدم التراجع عن موقفه في تملك الفيلا وامتنع عن تسليمها وقدم استقالته من الخدمة إلا أنه أعلن إرجاء البت فيها لحين انتهاء التحقيق وق وافق رئيس مجلس إدارة الشركة على إلغاء التعاقد الذي تم مع زوجة الضابط بتملك الفيلا حيث صدرت الموافقة المقدمة من الشركة من غير جهات الاختصاص .

4- رأت الإدارة العامة للتفتيش والرقابة عرض حالة الضابط على المجلس الأعلى للشرطة للنظر في أمر إحالته للاحتياط للصالح العام حيث إن مسلكه لا يتفق مع الالتزام والانضباط الذي يجب أن يتخلى به ضابط الشرطة ويترتب عليه تفويت فرصة الاستفادة بهذا المسكن على شاغلي الوظيفة الجديدة ويضعف عوامل استقرار الضباط في عملهم ثم إعادة تقييم موقفه على ضوء ما يسفر عنه التحقيق الإداري .

ومن حيث إن الواقعة السابق بيانها والتي استندت إليها جهة الإدارة لإصدار قرارها بإحالة الطاعن للاحتياط لا تصلح سببا كافيا - على فرض صحتها - ذا خطورة أو مساس بالمصلحة العامة تبرر إحالة الطاعن بسببها الى الاحتياط كما لا توجد ضرورة - مع وجودها - تبرر اللجوء الى تطبيق نص المادة 7/67 من قانون الشركة فإن ما نسب الى الطاعن على فرض صحته ، يعتبر خطأ مسلكيا يمكن بسببه أن يكون محلا للمساءلة التأديبي ولكنها لا تصلح مبررا للإحالة الى الاحتياط لعدم توافر مناط تطبيق حكم المادة المذكورة على النحو المتقدم - وقد أشارت الى ذلك الإدارة العامة للتفتيش والرقابة المشار إليها - في محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة ، أن مسلك الضابط لا يتفق مع الالتزام والانضباط ... أى أنه خطأ تسوغ مساءلته عنه تأديبيا - على فرض وجود المخالفة - ولا يسوغ إحالته الى الاحتياط - فلم ينسب إليه أنه ارتكب ما يعكر صفو الأمن العام أو غيره حتى يمكن القول بأن الصالح العام هو الأساس في إصدار قرار الإحالة الى الاحتياط وأن الضرورة اقتضت ذلك وكان بوسع جهة الإدارة مواجهة ما نسب الى الطاعن بإجراءات مناسبة لمجازاته مباشرة أو بإحالته الى مجلس التأديب - ومن ثم يكون قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط قد صدر على غير سببه ومقتضاه كما حددتها المادة 2/67 سالفة الذكر وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير ذلك ورفض طلب الطاعن إلغاء هذا القرار ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله مما يتعين معه الحكم بإيقافه وإلغاء قرار وزير الداخلية رقم 50 لسنة 1985 بإحالة الطاعن الى الاحتياط .

وحيث إنه عن القرار رقم 20 لسنة 1987 بإحالة الطاعن الى المعاش فإن الثابت من محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ 1987/1/6 أن المجلس رأى الموافقة على إنهاء خدمة الطاعن من وزارة الداخلية بإحالته الى المعاش من الاحتياط تطبيقا لنص المادة 2/67 من القانون رقم 109 لسنة 1971 في شأن هيئة الشرطة - استنادا - الى ذات السبب الذي أحيل من أجله الى الاحتياط على النحو السابق بيانه ، مضافا إليه أن الطاعن أقام الدعوى رقم 1013 لسنة 32ق أمام مجلس الدولة لإلغاء قرار إحالته الى الاحتياط ، وكذلك الدعوى رقم 4466 مدني كلي دمنهور لسنة 1984 ضد الشركة ، ونادي ضباط الشرطة بالبحيرة تدخلت فيها الوزارة وقضى فيها بصحة ونفاذ عقد البيع الابتدائي للسكن ، وأن الشركة استأنفت الحكم .

كما نسب الى الضابط في المحضر أنه عمل خلال فترة وجوده بالاحتياط بشركة ميتال أكس للصناعات الهندسية .

ومن حيث إن الحكم المطعون أقام قضاؤه على أساس السبب الأول - الذي رآه - ثابتا في حق الطاعن في حين انتهى الى عدم ثبوت السبب الثاني الخاص بعمله خلال فترة الاحتياط .

ومن حيث إنه سبق لهذه المحكمة أن انتهت الى أن هذا السبب لا يصلح أساسا كافيا لإحالة الطاعن الى الاحتياط الذي هو مجرد تنحية مؤقتة ولمدة محددة عن الخدمة فإنه من باب أولى لا يصلح سببا كافيا لإحالته الى المعاش الذي هو فصل نهائي من الخدمة والذي يعد أشد وأقسى من قرار الإحالة للاحتياط ومن ثم فإن المحكمة لا تعتبر الوقائع السابق ذكرها في محضر اجتماع مجلس الشرطة سببا كافيا أيضا يتحقق منه مناط إصدار قرار بإحالة الطاعن للمعاش بعد إحالته الى الاحتياط الأمر الذي يترتب عليه بطلان هذا القرار لفقدانه الأساس والسبب القانوني المبرر له كما حددتها المادة 167 من قانون الشرطة ولا يغير من ذلك ما ورد في محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة أن الطاعن أقام دعوى ضد الشركة لصحة ونفاذ عقد البيع الخاص بالفيلا لأن استعمال الطاعن لحقه في التقاضي للدفاع عما يعتقد أنه حق له ولحمايته بالوسائل القانونية المناسبة ، إنما هو استعمال لحق دستوري لا يشكل أية مخالفة ولا يجوز قانونا أن تكون محل اعتبار عند النظر في إحالته الى المعاش ، وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير ذلك وقضى بصحة القرار ورفض طلب إلغائه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله مما يتعين معه الحكم بإلغائه وإلغاء قرار إحالة الطاعن للمعاش موضوع الحكم المطعون فيه . (الطعن رقم 1105 لسنة 37ق جلسة 1993/11/30)

ومن حيث إنه مفاد ما تقدم وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن المشرع في قانون هيئة الشرطة وضع نظامين أحدهما : خاص بالتأديب لعقاب الضباط من المخالفات التي تنسب إليه من خلال المحاكمة التأديبية . ثانيهما : نظام الإحالة الى الاحتياط ثم المعاش – وهذا النظام وإن كان يشترك مع النظام التأديبي في أنه يواجه وقائع ومخالفات تنسب الى الضابط ، إلا أنه لما كانت إحالة الضابط الى الاحتياط الذي قد يكون مقدمة لإحالته الى المعاش ، يعتبر في الحقيقة نوعا من الجزاء يتم بغير النظام التأديبي الوارد في القانون وبغير اتباع إجراءاته من تحقيق يجرى مع الضابط يواجه فيه بما هو منسوب إليه ويمكن من الدفاع عن نفسه ويحقق دفاعه – فهو على هذا النحو نظام جزائي استثنائي لذلك فقد اختصه المشرع بضوابط وشروط خاصة يجب توافرها حتى يسوغ لجهة الإدارة أن تترك نظام التأديب وهو الأصل الى نظام الاحتياط الذي قد ينتهي الى الإحالة الى المعاش ، وهو الاستثناء . لذلك فقد نصت المادة 67 من قانون الشرطة على ما سلف إيضاحه على أن تكون هناك ضرورة تقتضي الالتجاء الى هذا النظام ولأسباب جدية تتعلق بالنظام العام ، فليس كل خروج على واجبات الوظيفة يسوغ لجهة الإدارة أن تلجأ الى هذا النظام الاستثنائي وإنما يجب أن تتوافر في المخالفة قدر من الجسامة والخطورة ، ويكون من شأنها المساس بالصالح العام ، وتقوم معها حالة الضرورة التي تستوجب الخروج على نظام التأديب والأخذ بنظام الاحتياط فلا تجد جهة الإدارة معها بديلا عن إبعاد الضابط عن عمله مؤقتا وفورا ودون انتظار إجراءات التأديب العادية المنصوص عليها في القانون والتي قد تطول فترة من الزمن ، فحينئذ ومع توافر كل الظروف المتقدمة – تتدخل الإدارة باستخدام هذا النظام الاستثنائي لمواجهة سلوك الضابط ومخالفته ، بإبعاده عن وظيفته بنظام الإحالة الى الاحتياط .

وحيث إن الإدارة وإن كانت تملك بحسب الأصل حرية وزن مناسبات إصدار الإداري القرار وتقدير أهمية النتائج التي تترتب على الوقائع الثابت قيامها ، إلا أنه حينما تكون ملائمة إصدار القرار شرطا من شروط مشروعيته فإن هذه الملائمة تخضع لرقابة القضاء الإداري ، فإذا اشترط القانون لمشروعيته إحالة ضابط الشرطة الى الاحتياط توافر أسباب جدية هى المصلحة العامة ، وأن تقتضي الضرورة اتخاذ مثل هذا الإجراء لمواجهة ما صدر منه ، فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ وتوافر تلك الشروط والضوابط من عدمه لاستظهار مدى جدية الأسباب ، ومدى تعلقها بالصالح العام ، وما إذا كانت هناك ضرورة تقتضي التدخل بالإحالة الى الاحتياط ، أم أن الأمر في شأنه ومعالجته بالالتجاء الى نظام العقاب التأديبي أى أن هذه الأسباب والضوابط تخضع لرقابة القضاء الإداري سواء من حيث وجودها المادي أو القانوني أو من حيث تكييفها ومدى خطورتها وفقا للمادة 2/67 سالفة الذكر ، وذلك كله للتعرف على مدى مشروعية القرار ومطابقته للقانون ، فإذا ثبتت جدية وخطورة الأسباب التي بنيت عليها الإدارة قرارها وأنها تمس الصالح العام – وأن الضرورة تقتضي التدخل بألا تجد الإدارة بديلا لمواجهة سلوك الضابط إلا بالأخذ بنظام الاحتياط كان القرار سليما ، ويجب أن تتوافر هذه الشروط مجتمعة فإذا تخلف عنصر من هذه العناصر أو شرط من هذه الشروط كأن يتضح عدم جدية الأسباب ، أو عدم خطورتها أو أهميتها أو عدم تعلقها ومسامها بالصالح العام ، أو أنه رغم توافر الشرطين السابقين لا توجد ضرورة ملحة تسوغ تطبيق حكم المادة 2/67 بإحالة الضابط الى الاحتياط أو المعاش ، كان القرار باطلا ، والمحكمة إذ تراقب ذلك لا يعتبر تدخلا منها أو حلولا للسلطة القضائية فيما هو متروك لتقدير السلطة الإدارية وإنما هو إعمال لحقها في الرقابة القضائية والقانونية على سلامة ومشروعية القرارات الإدارية التي تتمثل في التحقق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود وصحيح قانونا وأنه صدر مستهدفا الصالح وتوافرت فيه الضوابط والشروط كما حددها المشرع .

وحيث إنه إعمالا لما تقدم فإن الثابت من محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بجلسة 1989/7/24 والتي صدر بناء عليها القرار المطعون رقم 767 لسنة 1989 بإحالة المطعون ضده الى الاحتياط أن المجلس رأى الموافقة على إحالة المطعون ضده للاحتياط للصالح العام استنادا الى ما نسب إليه من قيامه بالتواطؤ مع مالك العقار الذي يقع به المسكن الإداري المخصص لسكن رئيس المكتب بتحرير عقد إيجار السكن باسم الضابط الشخصي وأنه ارتكب المخالفات الآتية :

1- الخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي ومخالفة التعليمات وذلك لمخالفته حكم المادة السابعة من القانون رقم 49 لسنة 1977 في شأن تأجير وبيع الأماكن والعلاقة بين المؤجر والمستأجر بتفويته الفرصة على ما يخلفه في رئاسة مكتب مباحث أمن الدولة بفاقوس في شغل السكن الإداري المخصص لرئيس المكتب .

2- قيامه بتحرير عقد إيجار السكن الإداري المخصص لرئيس مكتب مباحث أمن الدولة بفاقوس باسمه الشخصي مخالفا القواعد المنظمة لهذه التعاقدات والتي عممتها الإدارة العامة لمباحث أمن الدولة .

3- الإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة بأن استغل وظيفته في شراء الشقة المشار إليها والأرض المحيطة بها باسم زوجته ، الأمر الذي جنى منه منفعة مادية تشكل الفرق بين ثمن الشراء في ضوء حيازته للمبيع وثمن العقار وملحقاته .

كما رأت الإدارة العامة للتفتيش والرقابة الى أن ما أتاه الضابط يسجل سابقة خطيرة تتطلب اتخاذ وقفة جاد ، موضوعة معه وحتى لا يكون تصرفه عاملا مشجعا لأن يحاكيه ضباط آخرون – كذا عرض التحقيقات على مساعد أول الوزير لشئون مباحث أمن الدولة للنظر في أمر مجازاته عما نسب إليه وثبت في حقه .

ومن حيث إن الواقعة السابق بيانها والتي استندت إليها الجهة الإدارية لإصدار قرارها المطعون فيه بإحالة المطعون ضده للاحتياط لا تصلح سببا يبرر - على فرض صحتها - لجهة الإدارة أن تحيل الطاعن بسببها الى الاحتياط لأنها ليست ذات خطورة أو تنطوي على مساس بالصالح العام فينتفي عنها شرط الأسباب الجدية المتعلقة بالصالح العام - كما أنه لا توجد حالة الضرورة التي استلزمتها المادة 2/67 من قانون الشرطة والتي تبرر اللجوء الى تطبيق حكمها ، فإن ما نسب الى الضابط - على فرض صحته - لا يعدو أن يكون خطأ مسلكيا عاديا - يمكن بسببه أن يكون محلا للمساءلة التأديبية ولكن لا يصلح مبررا لإحالة الضابط الى الاحتياط لعدم توافر مناط تطبيق حكم المادة المذكورة على النحو السابق بيانه - وقد أشارت الى ذلك مذكرة الإدارة العامة للتفتيش والرقابة والمشار إليها في محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة حيث تضمنت ما نسب الى الضابط من مخالفات هى خروج على مقتضى الواجب الوظيفي ومخالفة التعليمات ، أى أنه خطأ يسوغ مساءلته تأديبيا - على فرض وجود المخالفة - وفقا لقواعد التأديب وإجراءاته ، ولا يسوغ إحالته الى الاحتياط وفقا لهذا النظام الوارد في المادة 2/67 من قانون الشرطة لعدم توافر مناط تطبيق هذا النص كما وردت في المادة المذكورة على الفصل السابق بيانه وكان بوسع جهة الإدارة مواجهة ما نسب إليه بمجازاته مباشرة بعد التحقيق معه وثبوت المخالفات في حقه ، أو بإحالته الى مجلس التأديب الذي يتولى القيام بهذه المهمة وفقا لنظام التأديب الوارد في قانون الشرطة - وهو ما حدث فعلا بأن تمت مجازاة المطعون عن الواقعة المتقدمة بخصم خمسة عشر يوما من مرتبه بقرار من مجلس التأديب المختص - ومن ثم يكون قرار إحالة المطعون ضده الى الاحتياط قد صدر على غير سببه ومقتضاه كما حددتها المادة 2/67 من قانون الشرطة سالفة الذكر وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بهذا النظر فإنه يكون طبق القانون تطبيقا صحيحا ويكون مانعا الطاعن على الحكم المطعون فيه من مخالفته للقانون والخطأ في تطبيقه وتأويله على المحو الوارد بتقرير الطعن على غير سند من القانون أو الواقع مما يتعين معه رفض الطعن وتأييد الحكم المطعون فيه . (الطعن رقم 1214 لسنة 37ق عليا جلسة 1994/3/9)

ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن قرار إحالة الطاعن الى المعاش قد استند - حسبما يبين من صورة مضبط اجتماع المجلس الأعلى للشركة بتاريخ 1987/11/19 - الى ثلاثة أسباب :

الأول : أن الطاعن يتلاعب بالأديان مما جعله غير مؤتمن على عمله بأى موقع.

الثاني : تجاوزه حق الشكوى في التظلم المقدم فيه برسم السيد رئيس الجمهورية الذي تطاول فيه على المجلس الأعلى للشرطة .

الثالث : استمرار الطاعن في التمثيل خلال فترة وجوده بالاحتياط .

ومن حيث إنه عن السبب الأول فإنه ولئن كان الطاعن قد حرر بتاريخ 1985/9/5 كتابا الى العقيد رئيس قسم قوات الأمن بمديرية أمن السويس ضمنه ما يفيد أنه قد قام بتغيير ديانته من مسلم الى بدون ديانة ، فإن ما يبرر من الطاعن على هذا النحو لن يحدث خلال فترة إحالته لاحتياط وإنما صدر في تاريخ سابق على إحالته للاحتياط الحاصل في 1985/11/18 وكان أحد أسباب إحالته للاحتياط ، والثابت من التحقيقات التي أجريت مع الطاعن وتقارير الأجهزة المعينة بوزارة الداخلية أن الطاعن قد عدل عن هذا المسلك خلال فترة وجوده بالاحتياط وأنكر ما نسب إليه من إلحاد بحضور أحد رجال الدين الذي استتاب أمامه الضابط المذكور وأبدى استعداده للتوبة وعدم العودة للمسلك السابق ، وأنه لم يكن جادا فيما أبداه من الحاد وإنما كان الهدف لفت نظر الوزارة بسبب نقله من مديرية أمن القاهرة الى مديرية أمن السويس وما فيها من مشقة وما تجشمه من أعباء مالية وعلى هذا فلا يعتبر في نظر الشريعة كافرا ، حيث يشترط لوجود جريمة الكفر توافر قصد الكفر وإتيان الفعل أو القول الكفرى ، بل يجب أن ينوي الكفر مع قصد الفعل ، وترتيبا على ما تقدم فإن ما نسب للطاعن خلال فترة الإحالة للاحتياط من تلاعب بالأديان غير قائم في حقه .

ومن حيث إنه عن السبب الثاني وهو ما نسب للطاعن من تجاوز حق الشكوى في التظلم المقدم منه للسيد رئيس الجمهورية بسبب إحالته للاحتياط وهو ما اعتبرته الجهة الإدارية منطويا على تطاول على المجلس الأعلى للشرطة فإنه ولئن كان حق الشكوى للسلطات العامة مكفولا بنص الدستور وإلا أن ممارسة هذا الحق رهينة بعدم التجاوز أو إساءة الاستعمال بما ينطوى على تحقير الرؤساء وازدرائهم ، وأنه أيا كان وجه الرأى في العبارات التي ضمنها الطاعن شكواه وعما إذا كانت تندرج في حق الشكوى المباح أم جنحت للحظر غير المباح ، فإن هذه المخالفة على فرض ثبوتها لا تصلح سببا كافيا للإحالة للمعاش وإن كانت تسوغ مساءلته تأديبيا وهو ما حدث بالفعل حيث تمت مجازاة الطاعن تأديبيا عن هذه الواقعة بخصم عشرة أيام من راتبه بتاريخ 1987/7/2

ومن حيث إنه عن السبب الثالث وهو ما نسب للطاعن من الاستمرار في التمثيل والاشتراك في المسلسلات التليفزيونية خلال فترة إحالته للاحتياط ورغم سبق مجازاته عن هذه الواقعة فإنه ولئن كانت المادة 68 من قانون هيئة الشرطة تحظر على الضابط مباشرة أى عمل آخر خلال فترة الاحتياط وتوجب عليه الالتزام بكافة الواجبات المنصوص عليها في القانون المذكور ، فإن الثابت من صحيفة الطعن – وما تلاها من مذكرات دفاع – أن الطاعن قد أنكر هذا الاتهام ونفى ما نسب إليه من مزاولة أعمال التمثيل خلال فترة إحالته للاحتياط ، وأن ما عرض له من أعمال فنية خلال هذه الفترة ما هو إلا أعمال سابقة تم القيام بها وتسجيلها قبل إحالته للاحتياط وإن كان عرضها تم خلال فترة الاحتياط وأن هذا لا يعني الاستمرار في التمثيل خلال مدة الإحاطة للاحتياط ، ولم تعقب الجهة الإدارية على هذا الدفاع أو تقدم ما ينفي صحة وثبوت ما ذكره الطاعن .

ومن حيث إنه مما يؤكد للنظر المتقدم ويدعمه أن المجلس الأعلى للشرطة حينما عرض عليه أمر الطاعن للنظر في أمره قبيل انتهاء مدة احتياط بجلسته المعقودة في 1987/11/18 ارتأى الموافقة على إعادته للخدمة العاملة بهيئة الشرطة ، تأسيسا على ما ثبت له من أن تقارير ملاحظة الضابط المذكور خلال فترة وجوده بالاحتياط جاءت لصالحه وأنه لم ينسب إليه سوى تجاوز حق الشكوى والاستمرار في التمثيل ، وهما سببان لم ير المجلس المذكور فيهما قدرا كافيا من الجسامة يسوغ إحالته الى المعاش.

وأنه ولئن عاد المجلس المذكور وعدل عن قراره في اليوم الثاني 1987/11/19 فإن ذلك وعلى ما وقر في عقيدة المحكمة لم يكن عن قناعة كاملة من هذا المجلس بل كان نزولا على رغبة وزير الداخلية وانصياغه لرأيه الذي دونه محضر اجتماع المجلس المذكور بتاريخ 1987/11/18.(الطعن رقم 2762 لسنة 36ق عليا جلسة 1993/11/16).

وبتاريخ 1986/4/20 وافق المجلس الأعلى للشرطة على إحالة المدعى الى الاحتياط للصالح العام ، والواضح من محضر اجتماع المجلس أن الإحالة الى الاحتياط قامت على أساس ارتكاب المدعى للمخالفات الأولى والثانية والسادسة والثامنة والتاسعة التي أحيل من أجلها الى مجلس التأديب ، وأن المبالغ المحصلة من قيمة بيع طوابع التمغة الشرطية تعد مالا عاما وفقا للمادة 119 من قانون العقوبات ، وأن ما ارتكبه بوصفه موظفا عاما يعد جريمة اختلاس وفقا للمادة 112 عقوبات تقتضي إخطار النيابة العامة إلا أن المجلس يكتفي بإحالته الى الاحتياط للصالح العام وإحالته الى المحاكمة التأديبية ، وقد اعتمد السيد وزير الداخلية بتاريخ 1986/4/26 محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة المشار إليها وأصدر القرار رقم 345 لسنة 1986 بإحالة المدعى الى الاحتياط اعتبارا من 1986/4/26.

ومن حيث إنه متى بنى القرار على سبب معين قام عليه فإن من شأنه عدم صحة هذا السبب أن يصبح القرار في ذاته غير سليم بحالته ، وليس بجدى في تصحيحه بعد ذلك تغيير سببه أو الإضافة إليه في تاريخ لاحق ، وإن جاز أن يكون هذا مبرر لصدور قرار جديد على الوجه الصحيح ، ومن ثم ولما كان قرار السيد / وزير الداخلية رقم 345 لسنة 1986 ، بإحالة المدعى الى الاحتياط ، قد استند بلا جدال الى تضمنه محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ 1986/4/20 من اتيان المدعى للمخالفات الأولى والثانية والسادسة والثامنة والتاسعة التي سبق أن أحيل من أجلها الى التأديب بالقرار رقم 15 لسنة 1986 ، وبحسبان أن هذه المخالفات بلغت من الجسامة حدا يتأذى معه الصالح العام فمن ثم فإذا اتضح أن هذه التهم التي قام عليها القرار المطعون فيه غير صحيحة ، لعدم صحة واقعتها أو لعدم مسئولية المدى شخصيا عنها فيكون القرار المطعون فيه والحالة هذه قد انعدم أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه وبالتالي يكون مخالفا للقانون وحقيقيا بالإلغاء .

ومن حيث إنه بناء على ما تقدم ولما كان الثابت أنه بتاريخ 1987/2/8 قرر مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة مجازاة الضابط المحال (المدعى) بعزله من وظيفته مع حرمانه من نصف المرتب الموقوف رفه مدة الوقف ، فاستأنف الضابط المذكور هذا القرار أمام مجلس التأديب الاستئنافي لضباط الشرطة الذي قرر بجلسة 1988/1/10 بإلغاء القرار المستأنف الاستئنافي فيما تضمنه من إدانة المدعى وبراءته مما أسمد إليه بالنسبة للتهم الأولى والثانية والسادسة والثامنة والتاسعة ومجازاته عما أسند إليه من التهم الثالثة والرابعة والخامسة والسابعة بالوقف عن العمل لمدة ستة أشهر وأوصى في أسبابه بعدم إسناد أعمال مالية إليه فيما بعد ، وعليه فإن الأسباب التي قام عليها قرار إحالته الى الاحتياط تكون قد انهارت ويسقط معها هذا القرار ، ولا يغير من ذلك ارتكاب المدعى مخالفات أخرى جوزى من أجلها طالما أن السلطات المختصة بتقرير إحالة الضابط الى الاحتياط لم تتخذها سببا لقرارها بإحالة المدعى الى الاحتياط . (الطعن رقم 1523 لسنة 35ق عليا جلسة 1994/8/6).

وأكدت أنه يجب تقويم شلوك الضابط خلال فترة الاحتياط والتي على ضوئها يتقرر إحالة الضابط الى المعاش إن رأى المجلس الأعلى للشرطة ذلك باعتبار أن الإحالة الى الاحتياط – كما سبق البيان – تنطوي على إجراء تحذيري للضابط بسبب سلوكياته – وعدم الالتزام بذلك من شأنه أن يهدم الفكرة والهدف الذي يقوم عليه نظام الإحالة الى الاحتياط من أساسها ولا يتحقق معه الهدف الذي من أجله قرر المشرع هذا النظام ، فلقد كان في مكنة المشرع النص على إحالة الطاعن للمعاش مباشرة دون أن يسبق ذلك إحالته الى الاحتياط مدة معينة ، ولكن نص عليها في المادة 2/67 سالف الذكر وعلى المدة التي يحال فيها الضابط للاحتياط بحد أقصى سنتان وهذه المدة على ما سلف إيضاحه يجب أن تكون كافية لأن يتم خلالها تقييم موقف الضابط – وهو ما لم تلتزم به جهة الإدارة بالنسبة للقرار المطعون فيه –

إذ بادرت بإحالته الى المعاش قبل أقل من شهر من إحالته للاحتياط ، فالثابت من الأوراق أن الواقعة المنسوبة الى الطاعن الموصوفة في محضر المجلس الأعلى للشرطة بأنها تجاوزات حدثت من قبل قسم شرطة الجمرك بالإسكندرية في حادث الاعتداء الذي تعرضت له قوات هيئة الشرطة والشرطة العسكرية أثناء ضبط أحد ضباط القوات المسلحة في إحدى القضايا (جريمة رشوة) – هذه الواقعة حدثت في 1982/6/9 على النحو الثابت بالأوراق – وأنه بعرض الموضوع على وزير الداخلية أشار بعرض أمر المسئولين عن هذه التجاوزات على المجلس الأعلى للشركة للنظر في أمر إحالتهم الى الاحتياط للصالح العام ، وذلك بصفة عاجلة ، وتنفيذا لذلك حررت مذكرة من المجلس الأعلى للشركة مؤرخة 1982/6/15 – وهى المذكرة المشار إليها في ديباجة قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط – والتي لم تقدمها الإدارة مع الأوراق – أو تعرض مضمونها – ثم صدر في نفس اليوم قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط اعتبارا من 1982/6/15 ، أى بعد ستة أيام فقط من الواقعة المنسوبة الى الطاعن – وقبل مرور أقل من شهر على صدور قرار الإحالة الى الاحتياط عرض الموضوع مرة أخرى على المجلس الأعلى للشرطة بجلسة 1983/7/11 وفيها وافق المجلس على إحالة الطاعن الى المعاش وصدر بذلك قرار وزير الداخلية المطعون فيه بالإحالة الى المعاش اعتبارا من 1982/7/15 تاريخ صدور القرار .

ومن ذلك يكون واضحا بجلاء الحالة التي ألمت بجهة الإدارة ودفعتها الى اتخاذ إجراءات اتسمت بالسرعة غير العادية في مواجهة الطاعن في إحالته – أولا – الى الاحتياط بعد ستة أيام فقط من الواقعة المنسوبة إليه ، ثم العرض السريع على المجلس الأعلى للشرطة للنظر في أمر إحالته الى المعاش قبل أقل من شهر من تاريخ صدور القرار الأول ودون انتظار المدة الكافية للاحتياط – التي أقصاها سنتان – وهو ما يتنافى نع فكرة نظام الإحالة الى الاحتياط والهدف منها على النحو السابق بيانه ومن ثم تكون الإدارة بذلك قد كشفت عن قصدها الحقيقي ونيتها تجاه الطاعن برغبتها في فصله من وظيفته بهيئة الشرطة مستندة في ذلك الى نص المادة 2/67 من قانون هيئة الشرطة ، وهو ما يعد صورة من صور الانحراف في استعمال السلطة .

ومن حيث إن السلطات الممنوحة للإدارة ليست هدا في ذاتها وإنما هى مجرد وسيلة لتحقيق الصالح العام ، فإن المشرع حين يقرر للإدارة اختصاصا معينا فهو يحدد صراحة أو ضمنا الهدف الذي من أجله قرر هذا الاختصاص ، وكمبدأ عام فإن الإدارة في ممارستها لاختصاصها إنما تخضع أولاً لقاعدة عامة تفرض عليها أن تستهدف بجميع قراراتها وتصرفاتها تحقيق الصالح العام ، إلا أنه لما كانت عبارة المصلحة العامة واسعة وغير محددة المدلول فإن المشرع كثيرا ما يحدد لجهة الإدارة في نطاق فكرة المصلحة العامة هدفا مخصصا بذاته لا يجوز لها أن تسعى الى تحقيق هدف آخر غيره باستعمال الوسائل التي قررها المشرع لهذا الهدف وذلك احتراما لقاعدة تخصيص الأهداف فإذا ما تغيا مصدر القرار أهدافا غير تلك التي حددها القانون على وجه التخصيص كان القرار مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة حتى ولو كانت الغاية التي استهدفها القرار تتفق مع المصلحة العامة ويقترب من ذلك انحراف السلطة الإدارية بالإجراءات وذلك بأن تخفى الإدارة المضمون الحيقيي للقرار تحت مظهر غير صحيح بأن تلجأ الى إجراء قرره القانون لأهداف معينة لتصدر به قرارا لهدف آخر كانت تقصده ابتداء من أول الأمر وذلك إما للتخلص من شكليات حددها القانون لا ترغب جهة الإدارة الالتزام بها وإما لإلغاء ضمانات قررها المشرع لصاحب الشأن وتريد جهة الإدارة أن تتلافاها ، وبهذه المثابة فإنه لا يجوز للمجلس الأعلى للشرطة ومن بعده وزير الداخلية أن يلجأ الى إجراءات خاصة بالإحالة الى الاحتياط المنصوص عليها قانون الشرطة (ك67) في غير ما استهدفه المشرع من هذا النظام .

وحيث إنه في ضوء ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أنه قد تم عرض الواقعة على وزير الداخلية فور حدوثها الذي أشار بعرض أمر المسئولين عن تلك التجاوزات على المجلس الأعلى للشرطة للنظر في أمر إحالتهم الى الاحتياط بصفة عاجلة – وكان ذلك أول توجيه في شأن تلك الأحداث – بما يكشف عن رغبة الإدارة في اتجاه معين قبل الطاعن مستند وراء حكم للمادة 2/67 من قانون الشرطة وتم عرض ذلك الموضوع على المجلس الأعلى للشركة على وده السرعة الى درجة أنه حرر ما سمى في ديباجة القرار الصادر بإحالة الطاعن الى الاحتياط ، بأنه مذكرة المجلس الأعلى للشرطة مؤرخة 1982/6/15 في ذات اليوم الذي صدر فيه قرار وزير الداخلية بإحالة الطاعن الى الاحتياط وبعد ستة أيام فقط من الواقعة وهو ما يشير الى أن الأمر عرض على المجلس الأعلى للشرطة في عجالة وسرعة وبدون دراسة وافية للموقف وقبل أن تتضح وتتحدد أبعاد المسئوليات لأطراف الواقعة ومدى مسئولية الطاعن وخطئه وتأثيره على الأحداث ثم صدر القرار على مجرد معلومات قامت على أقوال مرسلة لا دليل يؤيدها وهو ما يشير الى نية وقصد الإدارة في إبعاد الطاعن عن الخدمة تحت ستار حكم المادة 67 من القانون .

ومن جهة أخرى فإن قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط لم تحدد له مدة معينة بالمخالفة لنص المادة 2/67 التي أوجبت ألا تزيد مدة الاحتياط على سنتين ويعرض أمر الضابط قبل إنهاء المدة على المجلس الأعلى للشرطة ليقرر إعادته الى الخدمة العاملة أو إحالته الى المعاش ، وهو ما يعني بالضرورة أن يكون قرار الإحالة الى الاحتياط لمدة معينة ، ويجب أن تكون هذه المدة – على ما سلف إيضاحه – كافية يتم خلالها تقييم موقف الضابط ، وإذ صدر قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط بدون تحديد مدته فإن ذلك يكشف عن نية الإدارة وغرضها على أنها لن تنتظر طويلا للإطاحة بالطعن خارج هيئة الشرطة بإحالته الى المعاش تحت المادة 2/67 من قانون هيئة الشرطة سالف الذكر ، وقبل مضى مدة كافية من تاريخ إحالة الطاعن للاحتياط وصدور القرار بإنهاء خدمته، يمكن خلالها للإدارة تقييم موقفه وذلك باعتبار أن الإحالة الى الاحتياط تنطوي على إجراء تحذيري للضابط على النحو السابق ذكره.

وبذلك يكون قد ظهر بجلاء صورية الإجراءات التي اتخذت والتي صدر بناء عليها القرار المطعون فيه بالإضافة الى السرعة التي صدر بها كل من قرار الإحالة الى الاحتياط ومن بعده قرار الإحالة الى المعاش دون تقييم موقف الطاعن وسلوكياته خلال مدة الاحتياط وذلك بعد من صور الانحراف بالسلطة .

وحيث إنه بذلك تكون الإدارة قد أصدرت قرارها بإحالة الطاعن الى الاحتياط ثم بعده قرارها بإحالته الى المعاش استنادا الى نص المادة 2/67 من قانون الشرطة في غير الهدف المخصص له ودون التزام بالإجراءات التي اقتضتها على ما سبق بيانه ، وبهذه المثابة لا يكون قرار إنهاء خدمة الطاعن وإن استند الى نص المادة 2/67 من قانون هيئة الشرطة إلا أنه في حقيقته وفحواه قرار بفصل دون اتباع الإجراءات التي قررها القانون وبذلك يكون القرار المطعون فيه قد صدر مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة خليقا بالإلغاء ، والثابت أن القرار المطعون فيه أنه وإن كان في ظاهره أنه يستهدف المصلحة العام إلا أنه باستناده الى نص المادة 2/67 من قانون الشرطة يكون مصدره قد خرج به عن الهدف الذي قصده المشرع من هذه المادة سواء من حيث الإجراءات أم من حيث الغاية والهدف وهو مواجهة الضابط الذي تنسب إليه أسباب جدية وهامة وذات خطورة بحيث تمس الضابط في نزاهته واعتباره وكفاءته ، بما يستخلص منها أنه أصبح غير صالح للاستمرار في هيئة الشرطة وفقد الصلاحية لأن يكون أحد رجالها – وأن تقتضي الضرورة إعمال حكم المادة 2/67 في شأنه – وهذه كلها أمور لم تتوافر في حق الطاعن باعتبارها شرطا من شروط إعمال نص المادة 2/67 المشار إليها – بل إن الظروف والملابسات التي أحاطت بصدور القرار – سواء في إجراءات إصداره أم في السرعة التي بدأت بها تلك الإجراءات لمدة الاحتياط – وعدم مرور المدة القانونية الكافية للاحتياط قبل إحالته للمعاش ، إنما ليكشف عن أن قرار الإطاحة بالطاعن خارج هيئة الشرطة وفصله منها في ضوء تلك الظروف والإجراءات – تحت ستار المادة 67 – لم يكن إلا بسبب صفة المطلوب القبض عليه والجهة التي ينتمي إليها – وهى أمور لم يهدف إليها المشرع عندا وضع في قانون الشرطة أحكاما لنظام الإحالة للاحتياط وحدد له ضوابطه وأهدافه على النحو السابق بيانه .

وحيث إنه فضلا عما تقدم من ثبوت الانحراف بالسلطة في إجراءات وهدف القرار المطعون فيه على التفصيل السابق إيراده ، فإن الأسباب التي بنى عليها هذا القرار كما أوضحتها جهة الإدارة في مذكرة دفاعها ومحضر المجلس الأعلى للشرطة بجلسة 1983/7/11 ، لم تثبت لدى الإدارة وقت دور القرار المطعون فيه وعلى وجه اليقين ولم تكن كافية لإصداره في ضوء أن الطاعن كان يقوم بمأموريته الرسمية في المعاونة في ضبط ضابط القوات المصلحة بناء على طلب من الشرطة العسكرية وعلى إذن من النيابة العسكرية المختصة مع الاستعانة بالشركة المدنية فلم يثبت صحة قول الإدارة بأن الطاعن في أدائه لهذه المأمورية خالف التعليمات الصادرة في هذا الشأن بالنسبة لضباط القوات المسلحة ، فأيا كان الرأى حول شرعية تلك التعليمات وما تؤدي إليه من غل يد جهاز الشرطة عن حماية المواطنين عندما يطلب منها ذلك ، فقد ثبت أن تلك التعليمات المدان بها والتي قدمتها جهة الإدارة بجلسة 1988/9/15 ، صدرت في 1982/6/18 ، أى في تاريخ لاحق على الواقعة بسبب القرار المطعون فيه وأخطرت بها المديرية في 1982/8/7 وهو أيضا تاريخ لاحق على الواقعة المشار إليها ومن ثم فإن تلك التعليمات لا تصلح سندا لتأييد القرار المطعون فيه.

كما أن ما ورد في محضر المجلس الأعلى للشرطة بجلسة 1983/7/11 من أن الطاعن بتصرفه حيال ضابط القوات المسلحة المطلوب القبض عليه آثار الجهة التي يتبعها الضابط المقبوض عليه .... بجريمة الرشوة - بما يهدد الوحدة الوطنية ، بالرغم من أن هذا القول جاء مرسلا بغير دليل عليه يؤيده ويؤكد حدوثه ، فإنه ليس من العدل أنه يتحمل الطاعن مسئولية ذلك - على فرضه صحته - دون الأخذ في الاعتبار تصرف الضابط المطعون عليه فإن صح هذا القول ليس سببه تصرف الطاعن الذي كان يقوم بمهمة وفقا لقانون مرافقا لقوة الشرطة العسكرية - بناء على طلبها - وهى الجهة المختصة قانونا والتي يتبعها الضابط المقبوض عليه - وإنما سببه تلك المقاومة غير المشروعة وغير المسئولة من الضابط المطلوب المقبوض عليه قانونا -

ومن إخوته وأهله ضد الشرطة العسكرية والشرطة المدنية التي كانت تنفذ أمر القبض ح حسبما كشفت التحقيقات التي أجريت بعد صدور القرار المطعون عليه – تلك المقاومة التي لم يكن لها مبرر لو أنه احترم القانون وخضع للشرعية ولتنفيذ أمر القبض عليه الصادر من السلطات العسكرية المختصة ووفقا للإجراءات القانونية السليمة – فخطأ الضابط المطلوب القبض عليه وتصرفاته واستعماله القوة والعنف في مقاومة سلطات شرعية مكلفة بالقبض عليه متلبسا وتفتيشه – هى السبب الرئيسي في الإثارة المدعى بوجودها وليس سببها الطاعن ، وكان يمكن أن تمر الأمور طبيعية لو أن الضابط المأذون بالقبض عليه وتفتيشه ، احترم القانون ونفذ ما طلب منه من السلطات الرسمية المكلفة بذلك دون مقاومة لتستكمل الإجراءات القانونية بعد ذلك في طريقها السليم – وليعترض بعد ذلك بالطريق القانوني ، أما وقد قاوم السلطة المكلفة بالقبض عليه مستعملا العنف ضدها استنادا الى صفته كأحد أفراد القوات المسلحة في مواجهة السلطة الشرعية الى كانت تقوم بها بصفة أساسية قوات الشرطة العسكرية تعاونها الشرطة المدنية ، فإنه يكون قد أخطأ واستغرق خطؤه أية أخطاء أخرى لاحقة على ذلك باعتبار أن خطأه كان هو البداية في استعمال العنف وما تلا ذلك من تداعيات من عنف متبادل ، وكل ذلك يكشف عن أن فصل الطاعن من الخدمة تحت مسمى إحالته الى الاحتياط ثم المعاش كان بسبب صفة الضابط الذي تم القبض عليه وبالنظر الى الجهة التي ينتمي إليها ، الأمر الذي كشف عنه بوضوح محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بجلسة 1982/7/11 والتي ورد بها أن " الطاعن لم يقدر احتمالات الموقف التقدير السليم ولم يدخل في تقديره أن سوء تصرفه قد يؤثر على العلاقات والروابط بين القوات المسلحة والشرطة وما قد يترتب على ذلك من أضرار بمصالح الوطن العليا ، وما واكب ذلك من تداعيات للموقف كان من شأنها أن تعرض الأمن القومي للخطر نتيجة تصاعد موافق التحدي بين طرفين يعتبران هما الدرع الواقية للبلاد ، الأمر الذي من شأنه إفلات زمام أمن ...." ، وهو ما لم يقصده المشرع من حكم المادة 2/67 المشار إليها ويؤكد انحراف الإدارة في استعمالها لنص المادة سالفة الذكر وإصدارها القرار المطعون فيه ...

ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن تنوه المحكمة في هذا الشأن الى ما ثبت لها من المستندات المودعة بملف الطعن من كفاءة الطاعن وبتميزه في عمله وهو الأمر الثابت من العديد من المستندات التي قدمها الطاعن ومن ملف خدمته والتي تشهد بكفاءته وتفوقه العلمي وعدم توقيع أية جزاءات عليه طوال مدو خدمته بهيئة الشرطة ، فضلا عن حصوله على وسام الجمهورية من الطبقة الرابعة من رئيس الجمهورية ، وحصوله على العديد من المكافآت المالية والعلاوات التشجيعية

الأمر الذي يدل على أنه من الضباط ذوي الكفاءات والمميز في العمل بما لا تستقيم معه إحالته الى المعاش استنادا الى نص المادة 2/67 من قانون هيئة الشرطة الذي استهدف المشرع فيها حماية جهاز الشرطة وتطهيره من الضباط الذين تنسب إليهم أمور تمس نزاهتهم وكفاءتهم وسلوكهم الوظيفي بما يفقدهم الصلاحية في البقاء في الخدمة بهيئة الشرطة ، وهو ما لا ينطبق على الطاعن الذي أثبتت الأوراق أنه من أحسن ضباط الشرطة كفاءة وتميزا في عمله وهو ما يؤكد مجددا انحراف جهة الإدارة في استعمالها السلطة المخولة لها في المادة 2/67 سالفة الذكر في حق الطاعن بإصدارها القرار المطعون فيه بإحالته الى المعاش .

وحيث إنه ثبت من كل ما تقدم أن القرار المطعون فيه صدر مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة إجرائيا بما يبطله ويوجب إلغاءه ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يوجب إلغاءه . (الطعن رقم 1666 لسنة 35ق عليا جلسة 1994/2/22)

وعلى العكس من هذه الرقابة الصارمة اتسمت رقابتها على قرار الإدارة بعدم عودة الضابط للخدمة بعد تقديمه لاستقالته بالتساهل ومنح الجهة الإدارية سلطة تقديرية كبيرة .

محو العقوبات التأديبية عن ضباط الشرطة :

جاءت المادة (66) من القانون رقم 109 لسنة 1971 الخاص بهيئة الشرطة توضح كيفية محو العقوبات التأديبية التي توقع على الضباط وعى :

سنة في حالة الإنذار والتنبيه واللوم والخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة أيام .

سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن خمسة أيام .

ثلاث سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

أربع سنوات بالنسبة الى العقوبات الأخرى عدا عقوبتى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ومحو العقوبة التأديبية يكون بقرار من المجلس الأعلى للشرطة إذا تبين أن سلوك الضابط وعمله منذ توقيع الجزاء عليه قد اعتدل ويتبين من واقع التقارير السنوية وما يقوم عنه رؤسائه ويترتب على محو العقوبة التأديبية اعتبارها كأن لم تكن.

القرارات المتعلقة بالإفراج الشرطي والعفو عن والعقوبة :

ومن حيث إن المادة (52) من القانون رقم 296 لسنة 1956 في شأن تنظيم السجون تنص على أنه " يجوز الإفراج تحت شرط عن كل محكوم عليه نهائيا بعقوبة مقيدة للحرية إذا أمضى في السجن ثلاثة أرباع مدة العقوبة وكان سلوكه أثناء وجوده في السجن يدعو الى الثقة بتقويم نفسه ، وذلك ما لم يكن في الإفراج عنه خطورة على الأمن العام .

ولا يجوز أن تقل المدة التي تقضي في السجن عن تسعة أشهر على أية حال وإذا كانت العقوبة هى الأشغال المؤبدة فلا يجوز الإفراج إلا إذا قضى المحكوم عليه في السجن عشرين سنة على الأقل " .

وتنص المادة (53) من القانون المشار إليه على أن " يكون الإفراج تحت شرط بأمر من مدير عام السجون طبقا للأوضاع والإجراءات التي تقررها اللائحة الداخلية" .

ومن حيث إن مفاد ما تقدم أن التشريع المصري شأنه في ذلك شأن معظم التشريعات الحديثة قد أقر بنظام الإفراج الشرطي كان لتطور العالم الجنائي حول دور العقبة في التأهيل الاجتماعي ، ومن مقتضيات هذا التأهيل للمحكوم عليه التدرج في القيود المفروضة عليه داخل المؤسسة العقابية لتأهيله للعودة الى الحياة الطبيعية إلا أن المشرع تطلي شروطا في المحكوم عليه وشروطا أخرى في المدة التي يجب أن يقضيها داخل المؤسسة العقابية فاشترط أن يكون المحزوم عليه قد أثبت بسلوكه داخل المؤسسة العقابية ما يدعو الى الثقة في تقديم المحكوم في سلوكه لبيان توافر هذا الشرط ، واشترط أيضا ألا يكون هناك خطر على الأمن العام في الإفراج عن المحكوم عليه حتى ولو كان مصدر ذلك الخطر غير راجع لسلوك المحكوم عليه في ذاته ولذلك فإن تقدير توافر هذا الشرط يرجع الى إدارة السجن وإلى الأجهزة المنوط بها أمر الحفاظ على الأمن العام ، واشترط أيضا أن يكون المحكوم عليه بالأشغال الشاقة المؤبدة قد لبث في السجن عشرين عاما على الأقل وإذا تخلف شرط من هذه الشروط تحلف مناط الإفراج الشرطي .

ومن حيث إنه لما كان الإفراج الشرطي هو لسلطة تقديرية للجهة المنوط بها الإشراف والتهذيب ضمانا لحسن استجابة المحكوم عليه لمقتضيات التأهيل الاجتماعي وكان البادي من الأوراق أن مصلحة الأمن العام بما لها من سلطة في تقرير خطورة خروج المدعى على الأمن العام (قد رفضت) الإفراج عنه تحت شرط رغم توافر بقية الشروط فيه فإن قرارها والحالة هذه يكون قد جاء بحسب الظاهر من الأوراق متفقا مع صحيح القانون خاصة أن أوراق الدعوى قد خلت من دليل على تعسف مصلحة الأمن العام في استعمال سلطتها التقديرية.

واعتبرت المحكم قرار العفو عن العقوبة عملا قضائيا بالقياس على التصديق على الأحكام ولا تختص بنظر الطعن عليه . (الدعوى رقم 154 لسنة 42ق جلسة 1994/7/26)

سقوط الدعوى التأديبية قبل ضباط الشرطة :

جاءت المادة (55) من قانون هيئة الشرطة موضحة أسباب سقوط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة إذا لم يعلم بها حين ارتكابها ، كما تنقضي بمضى خمس سنوات من تاريخ علم رئيس المصلحة بالمخالفة أو علم من له حق توقيع الجزاء بوقوع المخالفة ولم يتخذ حيالها أى إجراء .

وتنقطع مدة سقوط الدعوى التأديبية بأى إجراء من إجراءات الاتهام أو التحقيق أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وفي حالة تعدد المتهمين فيكون انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين وإذا كانت المخالفة تمثل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

تأديــب أمنــاء الشـرطــة :

يعين أمين الشرطة على درجة أمين شرطة ثالث ويصرف مرتب له من وقت استلامه العمل وتحدد أقدميته من تاريخ التعيين طبقا لترتيب التخرج وعند التساوي في الترتيب يقدم الأكبر سناً .

ويتم تعيين أمين الشرطة بصفة مؤقتة لمدة سنة تحت الاختبار وتجوز مدها لمن لم تثبت صلاحيته لمدتين أخرتين لا تتجاوز كلا منهما عن ستة أشهر فإذا مرت المدتان الإضافيتان ولم يثبت صلاحيته فيتم فصله .

تأديب أمناء الشرطة :

تتنوع الجهات التي يحق لها محاكمة أمناء الشرطة تأديبيا على المخالفات التي يرتكبونها فهم لا يخضعون لمجلس تأديب كالمقررة للضباط .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أمين الشرطة :

جاءت المادة (81) من قانون هيئة الشرطة مبينة العقوبات التي يخضع لها أمين الشرطة وهى :

1. **الإنذار .**
2. **خدمات زيادة .**
3. **الحجز بالثكنة مع استحقاق المرتب كاملا .**
4. **الخصم من المرتب على الوجه المبين بالمادة (48) فقرة (2) أى الخصم لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ولا يتجاوز الخصم ربع المرتب .**
5. **تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .**
6. **الحرمان من العلاوة .**
7. **الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .**
8. **خفض المرتب بما لا يجاوز الربع .**
9. **خفض الدرجة بما لا يجاوز درجة واحدة .**
10. **خفض المرتب والدرجة معا على الوجه المبين في الجزائين رقمى 8 ، 9 السالف ذكرهما .**
11. **الحبس أو السجن وفقا لقانون الأحكام العسكرية ويترتب عليه الحرمان من نصف المرتب فقط.**

12. الفصل من الخدمة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

وقد نصت المادة (82) من القانون رقم 109 لسنة 1971 على عدم جواز معاقبة أمين الشرطة بعقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام إلا بعد إجراء استجواب أو تحقيق مع أمين الشرطة شفاهه غير مكتوب ولكن بشرط أن يتضمن القرار الصادر بتوقيع الجزاء مضمون التحقيق

السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية على أمناء الشرطة :

يملك مساعد الوزير المختص توقيع الجزاءات التأديبية على أمين الشرطة من خمسة الى سبعة من العقوبات سالفة الذكر ، ولرئيس المصلحة الحق في توقيع الجزاءات من واحد الى أربعة ، أما المحاكم العسكرية فتملك توقيع أى من العقوبات السابقة .

ويجوز لرئيس المصلحة إلغاء القرار التأديبي الصادر مرءوسيه خلال 30 يوما من إصداره كما يجوز له تعديله بتشديده أو بخفضه ويترتب على مجازاة أمين الشركة تأديبيا بأحد العقوبات السابقة من 8-11 عدم جواز ترقيته قبل انقضاء سنتين على صيرورة الحكم نهائيا .

ولأمين الشرطة حق التظلم من قرار الجزاء الموقع عليه الى مساعد أول الوزير إذا صدر قرار الجزاء من مساعد الوزير المختص . أما إذا كان القرار صادر من رئيس المصلحة فيقدم تظلمه الى مساعد الوزير المختص ويكون التظلم خلال 30 يوما من تاريخ إعلان أمين الشرطة بقرار الجزاء .

وفي النهاية تجدر الإشارة الى أن كلا من وزير الداخلية ومساعد الوزير ورئيس المصلحة لهم الحق في وقف أمين الشرطة احتياطيا عن عمله إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

تأديب ضباط الصف والجنود :

يتم تعيين جنود الدرجة الأولى بقرار من مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد على أن يستوفوا الشروط التي يحددها وزير الداخلية بقرار منه بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة .

ويكون التعيين مؤقتا لمدة سنة تحت الاختيار ويجوز مدها لمن لم تثبت صلاحيته لمدتين لا تتجاوز كل منهما ستة أشهر .

ويضع وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة نظم تأهيل وتدريب ضباط الصف وجنود الدرجة الأولى وسائر نظم خدمتهم .

ويخضع ضباط الصف والجنود لذات العقوبات التأديبية التي يخضع لها أمناء الشرطة بالإضافة الى جزاء ثالث عشر وهو الفصل من الخدمة مع الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

ويملك رئيس المصلحة الحق في توقيع الجزاءات الإثنى عشر سالفة الذكر بالنسبة لأمناء الشرطة ، كما تملك المحاكم العسكرية الحق في توقيع كل العقوبات بما فيها الثالث عشر المضاف للإثنى عشر عقوبة السابقة .

ويملك رئيس المصلحة إلغاء القرار التأديبي الصادر من مرءوسيه خلال 30 يوما من تاريخ إصداره ، كما يملك تعديل الجزاء إما بتشديده أو بتخفيضه

ويجوز لضباط الصف والجنود التظلم من القرار التأديبي الصادر بالفصل على أن يتم ذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلانه بالقرار ويقدم التظلم الى مساعد الوزير المختص والذي يملك إلغاء القرار أو تعديله .

تأديب رجال الخفر النظاميون :

يكون تعيين الخفر النظاميون بقرار من مأمور المركز على أن يكونوا مستوفين للشروط التي وضعها وزير الداخلية .

ويخضع الخفر النظاميون لكافة الجزاءات التأديبية الثلاث عشر المقررة على ضباط الصف والجنود .

ويملك نائب مدير الأمن توقيع الإثنى عشر عقوبة الأولى ، أما المحاكم العسكرية فلها توقيع كافة الجزاءات المقررة .

ويجوز لمدير الأمن إلغاء القرار التأديبي الصادر من مرءوسيه على أن يكون ذلك خلال 30 يوما من تاريخ صدوره ، كما يجوز له تعديل القرار بتشديده أو بتخفيضه .

ولمدير الأمن الحق في إنهاء خدمة رجال الخفر النظاميين متى فقدوا أدى شرط من الشروط التي حددها وزير الداخلية لتعيينهم أو إذا تكررت إدانتهم تأديبيا بعد المحاكمة العسكرية .

ويجوز له وقف رجال الخفر النظاميين عن عملهم احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

ويكون للخفير النظامي حق التظلم من قرار الفصل أو إنهاء الخدمة على أن يكون ذلك خلال 30 يوما من تاريخ علمه بصدور القرار ويتم تقديم التظلم الى مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد حيث له وحده حق إلغاء القرار أو تعديله .

تأديب طلاب الشرطة :

- قيد الطلبة بالكلية :

ومن حيث إنه بالنسبة للنزاع الماثل ، فإن الظاهر من الأوراق وبما لا يمس بأصل طلب الإلغاء ، فإن الجهة الإدارية حملت قرارها باستبعاد نجل المدعى من عداد المقبولين بكلية الشرطة رغم اجتيازه الاختبارات المقررة على سبب عدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية في حقه عند سؤاله أمام اللجنة سالفة البيان .

ومن حيث إن المدعى لم يقدم دليلا قاطعا في الدلالة على أن استبعاد نجله للأسباب التي ذكر تها جهة الإدارة قد جاء على خلاف الواقع أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام أو أنها أساءت استعمال سلطتها ومن ثم ينتفي ركن الجدية المبرر لطلب وقف تنفيذ القرار – المطعون فيه مما يتعين القضاء برفضه دونما حاجة لبحث مدى توافر الاستعجال لعدم جدواه . (الدعوى رقم 3447 لسنة 47ق جلسة 1993/11/16)

ومن حيث إنه يبين مما تقدم أن المشرع أناط بالجنة المشكلة وفقا للمادة (11) من قانون أكاديمية الشرطة ، استبعاد الطلبة ، الذين اجتازوا الاختبارات المقررة ، إذا لم تتوفر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية البيئية ، أو التحريات الجدية المناسبة وسلطتها في هذا الشأن مما تترخص في تقديره بلا معقب عليا في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف عنها ، وكان قرارها مستمدا من عناصر صحيحة تسبقه وتبرره قانونا .

ومن حيث إنه في النزاع الماثل ، وحسبما يبين من ظاهر الأوراق ، وبما لا يمس بأصل طلب الإلغاء ، فإن الجهة الإدارية ، في ردها على الدعوى ، أوردت أن نجل المدعى استبعد من كشوف المقبولين لعدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية فيه كما ارتأت اللجنة المنصوص عليها سلفا .

ومن حيث إن المدعى لم يقدم دليلا قاطعا في الدلالة على أن استبعاد نجله للأسباب الوارد ذكرها سلفا قد جاء على خلاف الواقع والقانون ، أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام ، أو أنها أساءت استعمال السلطة التي خولها إياها القانون ، لذا فإنه لا مناص أمام المحكمة من التقرير بأن ركن الجدية قد انتفى في طلب وقف التنفيذ الماثل .

(الدعوى رقم 1438 لسنة 47ق جلسة 1993/6/15)

(الدعوى رقم 1382 لسنة 48ق جلسة 1994/4/5)

(الدعوى رقم 2350 لسنة 48ق جلسة 1994/7/26)

(الدعوى رقم 1370 لسنة 49ق جلسة 1995/2/21)

..... غير أن هناك حكما آخر نادرا اتخذ اتجاها آخر فذهبت فيه المحكمة الى :

ومن حيث إن مؤدى النصوص المتقدمة أن المشرع قد حرص على حسن انتفاء المقبولين بكلية الشرطة من بين أفضل العناصر المتقدمين للالتحاق بها ولذلك فقد أحاط عملية القبول هذه بضوابط وقواعد محددة منها ما هو متعلق بحسن السيرة وبعضها ينصب على ضرورة توافر اللياقة الصحية والبدنية وأناط المشرع لهذا القول للجنة حدد القانون تشكليها أما أواضع وإجراءات قبول الطلاب ونظام التثبت من الصلاحية فهى مهمة أو كلها القانون للائحة الداخلية للأكاديمية وقد أناطت هذه اللائحة بلجنة القبول سالفة الذكر مهمة استبعاد الطلبة الذين لا تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية أو صلاحية البيئة أو التحريات الجدية المناسبة عن الذين اجتازوا الاختيارات المقررة وعلى ذلك فإنه لا يجوز للكلية أن تتجاوز الشروط المذكورة وإلا اتسم تصرفها بمخالفة القانون كما لا يجوز لها استبعاد أحد المتقدمين إلا استنادا لتوافر تلك الشروط أو إحداها وإلا عد قراره مفتقرا لصحيح سببه ولحقه البطلان .

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أن نجل المدعى .. قد اجتاز جميع الاختبارات المقررة وهى متعلقة بالقدرات واللياقة الطبية والرياضية والنفسية ولم يثبت من الأوراق ثمة غبار على بيئته كما لم تتضمن التحريات المتعلقة به ما يحول دون قبوله ومن ثم فإن عدم قبوله ضمن الطلاب المقبولين بالكلية العام الدراسي 1994 ، 1995 استنادا الى عدم توافر مقومات الهيئة واتزان الشخصية دون توضيح من الجهة الإدارية للأسس التي ارتكنت إليها للقول بعدم توافر مقومات الهيئة واتزان الشخصية خاصة إذا أخذ في الاعتبار أن نجل المدعى قد اجتاز الاختبارات المقررة ومنها الطبية والنفسية والرياضية وكلها تشكل مقومات الهيئة واتزان الشخصية ولم تذكر الجهة الإدارية حالة واقعية تفيد ما ارتكنت إليه واتخذه سببا لقرارها العام المطلق الأمر الذي يجعل ذلك السبب الذي قام عليه القرار الطعين هو سبب غير حقيقي يفقد ذلك القرار أساسه القانوني مما يستوجب القضاء بإلغائه مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة.

غير أن المحكمة الإدارية العليا أيدت الاتجاه السائد في محكمة القضاء الإداري وقضت بأن ومن حيث إن مفاد النصوص السالفة أن المشرع قد أناط باللجنة المشكلة وفقا لنص المادة (11) من قانون أكاديمية الشرطة ، استبعاد الطلبة الذين اجتازوا الاختبارات المقررة إذا لم تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية أو صلاحية البيئة أو التحريات الجدية المناسبة وسلطتها في هذا الشأن مما تترخص في تقديره بلا عقب عليها في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة فتقدير مدى استيفاء الطالب لشرط مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية هو من الأمور التقديرية التي تستقل بها جهة الإدارة ولم يحدد القانون أى إطار أو ضابط خاص يتعين على اللجنة المشار إليها الالتزام به عند قيامها باستبعاد من يرى عدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية في شأنهم فما عدا الضابط العام الذي يحدد كافة تصرفات الإدارة وهو واجب عدم الانحراف بالسلطة ، ولما كان البادي من ظاهر الأوراق أن نجل المطعون ضده حصل على شهادة الثانوية العامة بمجموع درجات 257.5 درجة بما يعادل نسبة 70% تقريبا وتقدم للامتحان بأكاديمية الشرطة واجتاز كافة الاختيارات المقررة بنجاح ، عما كشف الهيئة العامة حيث ثبت للجنة المشكلة طبقا للمادة (11) من قانون الشرطة سالف الذكر عدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية في شأنه .

ومن حيث إن المطعون ضده لم يقدم دليلا قاطعا على أن استبعاد نجله للأسباب السالف ذكرها قد جاء على خلاف الواقع والقانون أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام أو أنها أساءت استعمال السلطة التي خولها إياها القانون مما يفيد بحسب الظاهر من الأوراق أن القرار المطعون فيه قام على سببه الصحيح المبرر له قانونا وينتفي بذلك ركن الجدية في طلب وقف تنفيذه ، إذ انتفى ركن الجدية فلا محل لبحث ركن الاستعجال ويكون طلب وقف التنفيذ غير قائم على سند من صحيح القانون متعينا رفضه ، وغنيا عن البيان .

وغنى عن البيان أن اختيار الطالب الذي حصل على مجموع درجات في الثانوية العامة أعلى من زميله إنما يكون في المرحلة النهائية التي تلي اجتياز الطالب للاختبارات المقررة وبعد أن يتم استبعد من لا تتوافر في شأنه مقومات الهيئة واتزان الشخصية ، وهو ما ينبغي تحققه في شأن نجل المطعون ففيه إذ تم استبعاده في كشف الهيئة العامة ومن ثم فلا وجه للتحدي بأن حصل على مجموع أعلى من بعض زملائه الذين قبلوا بالكلية . (الطعن رقم 3220 لسنة 40ق جلسة 1995/8/11).

والواقع أن اتجاه محكمة القضاء الإداري ومن بعدها المحكمة الإدارية العليا يوسع من نطاق السلطة التقديرية الممنوحة لجهة الإدارة في نطاق لا يسمح بهذه السلطة فلا يتصور أن يجتاز الطالب سائر الاختبارات النفسية والبدنية ثم يتم تخطيه في القبول تحت مسمى توازن الشخصية فالأصل أنه يجب أن تكون هناك عوامل موضوعية يتم على أساسها لاختيار أو على الأقل تكون هناك ضوابط قابلة لأن تراقبها المحكمة على صحة قبول أو عدم قبول الطلاب إما بإطلاق الأمر ولسلطة تقديرية واسعة دون معقب عليها في مسألة متعلقة بمستقبل بعض الطلاب دون سند من القانون في شأنه أن يجعل الاختيار في نهاية الأمر تحميا لا ضابط له وعلى عكس هذا الاتجاه تتشدد المحكمة الإدارية العليا عند رقابة القرارات المتعلقة بفصل الطلاب من الكلية حتى ولو كان الفصل يرجع الى مسألة انضباطية

ومن حيث إنه ولما كان الثابت أن القانون رقم 91 لسنة 1975 بإنشاء أكاديمية الشرطة كان ينص ، عند صدوره في المادة 15 بند 7 على أن يكون فصل الطالب إذا حصل على أقل من 50% من درجات السلوك والمواظبة ، ثم جرى تعديل البند 7 المشار إليه بان يكون الفصل في حالة حصول الطالب على أقل من 50% من درجات السلوك أو المواظبة ، وذلك بمقتضى القانون رقم 94 لسنة 1976 ، فإن هذا التعديل الأخير يكون مقررا للفصل بين درجات السلوك ودرجات المواظبة ويكون لكل من عنصري السلوك والمواظبة ذاتية خاصة وتقدير خاص ، والثابت أنه تطبيقا لذلك فقد تقرر بأن يكون لكل من هذيت العنصرين تقدير خاص ، هو 30 درجة لكل منهما بالنسبة لطلبة السنة الرابعة ، على ما تكشف عنه الجداول المرفقة باللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة ، فإذا كان ذلك وكانت تلك اللائحة تنص في المادة (19) على أنه في حالة غياب الطالب بدون إذن تخصم منه درجات على النحو التالي ما لم يوقع عليه جزاء بالخصم من درجات المواظبة (أ) . (ب) الغياب في الطوابير : إذا زاد عدد مرات غياب الطالب من الطوابير المقررة على عشر مرات تخصم منه 8/1 درجة من درجات المواظبة عن كل طابور بتغيبه إلا إذا كان الغياب لإصابته أثناء أو بسبب دراسة بالأكاديمية أو لأسباب أخرى تقدرها إدارة القسم ، ومفاد هذا النص أن التغيب عن الطوابير يعتبر متصلا بالمواظبة ، ويكون إعمال أثر الغياب عن تلك الطوابير مما يجب رده لى عنصر المواظبة ، فإذا كان ذلك ، فإنه يكون بحسب الظاهر غير صحيح قانونا ما رتبته الجهة الإدارية من خصم ربع درجة من درجات السلوك بالنسبة للطالب (المطعون ضده بالطعن الماثل) نتيجة توقيع قائد السرية بتاريخ 23 من نوفمبر سنة 1987 جزاء الحجز أسبوعا عن مخالفة الغياب عن طابور المشاهدة لمدة 15 دقيقة على نحو ما ورد بالكشف الخاص بما تم خصمه من درجات سلوك المطعون ضده ، ذلك أنه متى كانت اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة قد نظمت آثار الغياب عن الطوابير ، واعتبرت ذلك نحو ما تفيده عبارة المادة (19) المشار إليها ، أدخل الى عنصر المواظبة فإنه لا يصح أن يكون من شأن التأخير عن الطابور ، الذي لا يمكن أن يختلف في طبيعته عن الغياب عن الطابور كلية ، توقيع جزاء يتعلق بعنصر السلوك في حين أن اللائحة الداخلية ، على ما تفيد عبارة المادة (19) المشار إليها ، تقرر أن الغياب عن الطابور هو من الأمور المتعلقة بعنصر المواظبة ويكون أثر التغيب أو التخلف وحسب ،

إلا أن القول بعكس ذلك يؤدي الى ازدواجية الجزاء وتعلقه في آن واحد بعنصر السلوك والمواظبة في حين أن المشرع عدل صراحة ، بما أتى به بالقانون رقم 94 لسنة 1976 المشار إليه عن إدماجهما ، وأفرد لكل من العنصرين ذاتية خاصة ، مما انعكس في اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة ينفرد كل من العنصرين بتقدير خاص نهايته العظمى 30 درجة والنهاية الصغرى 15 درجة وبالترتيب على ما تقدم ، فلا يكون صحيحا بحسب الظاهر ، ما تم من خصم 4/1 درجة من درجات السلوك كأثر تبعي لتوقيع جزاء الحجز لمدة أسبوع يوم 17 من نوفمبر سنة 1987 على نجو ما سبق بيانه ، ويكون مؤدى ما سبق ، أنه يتعين إضافة درجة كاملة تم خصمها دون سند من قانون من درجات السلوك الخاصة بالمطعون ضده وبالتالي فإنه لا يكون حاصلا على أقل من 15 درجة مما يضحى معه القرار الصادر بفصله من أكاديمية الشركة إعمالا لحكم البند (7) من المادة (15) مخالفا بحسب الظاهر ، لصحيح حكم القانون الأمر الذي يتوافر معه ركن الجدية في طلب وقف تنفيذه . (الطعن رقم 3258 لسنة 34ق جلسة 1990/1/6 س35 ص704).

ويخضع طلاب كلية الشرطة لقانون الأحكام العسكرية ، ويتولى محاكمتهم تأديبيا محكمة عسكرية تشكل بقرار من مدير الأكاديمية برئاسة نائب المدير المختص أو من يقوم مقامه وعضوية ضابطين يعينهما مدير الأكاديمية سنوياً .

ويمثل الادعاء أمام المحكمة العسكرية ضابط يتم اختياره من مدير الأكاديمية سنوياً .

وقد نصت المادة (20) من القانون رقم 91 لسنة 1975 الخاص بإنشاء أكاديمية الشرطة على الجزاءات التي يجوز توقيعها على طلاب كلية الشرطة وهى :

1. التذكر على انفراد أو بحضور طلبة الفرقة أو طلبة القسم كله .

2. التكليف بخدمات إضافية على ألا تتجاوز خمس خدمات في الشهر الواحد.

3. الحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية ويؤدي هذا الجزاء الى خصم 4/1 درجة نن درجات السلوك عن كل أسبوع .

4. الخصم من الدرجات المخصصة للسلوك أو المواظبة .

5. الحجز على انفراد مدة لا تزيد على شهر ويترتب على هذه العقوبة خصم 2/1 درجة من درجات السلوك عن كل يوم بما لا يجاوز خمسة عشر درجة

6. حرمان ضابط الصف من درجته أو تنزيله الى درجة أدنى أو عزله .

7. إلغاء الامتحان في مادة أو أكثر .

8. الحرمان من التقدم للامتحان دور أو دورين بالنسبة لمواد الشرطة ومن التقدم لامتحان المواد القانونية كلها أو بعضها وفي جميع الأحوال يجوز اعتبار الحرمان بمثابة رسوب .

9. الفصل من الأكاديمية .

وهذه العقوبة من أشد العقوبات لذلك لا توقع إلا في حالات معينة قد نصت عليها المادة (15) من القانون رقم 91 لسنة 1975 وهى :

ثبوت عدم صلاحية الطالب خلال فترة الاختبار .

تغيب الطالب عن الدراسة مدة خمسة عشر يوما متتالية دون عذر مقبول .

فقد الطالب لأى شرط من شروط القبول بالأكاديمية .

رسوب الطالب بكلية الشرطة أكثر من مرة في السنة الدراسة الواحدة ويجوز لمجلس إدارة الأكاديمية منحه فرصة استثنائية في كلا من السنتين الدراسيتين النهائيتين بالأكاديمية .

الحكم على الطالب من المحكمة العسكرية المشار إليها في المادة (14) من هذا القانون .

فصل الطالب بناء على اقتراح مدير الأكاديمية لأسباب تتعلق بالصالح العام.

حصول الطالب على أقل من 50% من درجات السلوك أو المواظبة .

وفي كل الأحوال يجوز لمن يفصل من طلبة كلية الشرطة استكمال دراسته في إحدى كليات الحقوق وفقاً للنظم المقررة .

الجهات التي تملك توقيع الجزاءات على طلاب كلية الشرطة :

فقد جاءت المادة (21) من قانون أكاديمية الشرطة رقم 91 لسنة 1975 مبينة الجهات التي تملك توقيع العقوبات التأديبية على طلاب كلية الشرطة وهى :

1. المحكمة العسكرية وتملك توقيع كل العقوبات .

2. مدير الأكاديمية ويوقع الجزاءات من 1-7 .

3. رئيس القسم ويوقع الجزاءات من 1-6 بما لا يجاوز عشر درجات للخصم من درجة المواظبة والسلوك وخمسة عشرة يوما بالنسبة للحجز الانفرادي .

4. وكيل القسم يوقع الجزاءات من 1-6 بما لا يجاوز عشرة درجات بالنسبة للخصم من درجات المواظبة أو السلوك وعشرة أيام بالنسبة للحجز الانفرادي .

5. الضباط من رتبة عميد ومساعدي كبير المعلمين ولهم توقيع الجزاءات من 1-5 بما لا يجاوز خمسة أسابيع بالنسبة للحرمان من الخروج في العطلات الأسبوعية والرسمية وبما لا يجاوز سبعة درجات بالنسبة للخصم من السلوك ولا يجاوز سبعة أيام بالنسبة للحجز الانفرادي .

6. الضباط من رتبة عقيد وقادو كتائب الطلبة ولهم حق توقيع الجزاءات من 1-5 بما لا يجاوز أربعة أسابيع بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية وبما لا يجاوز ثلاث درجات تخصم من درجات السلوك وثلاثة أيام بالنسبة للحجز الانفرادي .

7. الضباط من رتبة مقدم وقادة سرايا الطلبة ولهم توقيع الجزاءات من 1-3 بما لا يجاوز ثلاثة أسابيع بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية .

8. الضباط من رتبة الرائد ولهم توقيع الجزاءات من 1-3 بما لا يجاوز أسبوعين بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية

9. الضباط من رتبة نقيب ولهم توقيع الجزاءات من 1-3 بما لا يجاوز أسبوع بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية .

10. الضباط من رتبتى الملازم أول والملازم ولهم توقيع الجزاءات من 1-3 بما لا يجاوز الحرمان من الخروج مساء الخميس وصباح الجمعة من العطلات الأسبوعية وصباح الجمعة من العطلات الأسبوعية وصباح اليوم التالي من أيام العطلات الرسمية .

بعض القرارات الخاصة بطلبة كلية الشرطة :

ومن حيث إنه متى كان البادي من الأوراق أن المدعى حال كونه طالبا بكلية الشرطة بتاريخ 1988/1/25 ، وقبل التجائه ابتداء الى القضاء الإداري بتاريخ 1988/6/1 بالدعوى رقم 4452 لسنة 42 القضائية أتى أفعالا وألفاظا غير لائقة تنبئ عن انحراف في طبعه ، وإصابته بالشذوذ الجنسي ، وهو ما شهد به كل من / ... و.. الطالبين بالكلية في ذلك الوقت ، كما أقر المدعى نفسه – في التحقيق الذي أجرى معه – بصحة الواقعة ، وإن أنكر إتيانه لبعض تلك الأفعال والألفاظ غير اللائقة ، وبتاريخ 1991/5/1 أبلغ الطالب / المقيد بالفرقة الرابعة بالكلية ، إدارة الكلية بمحاولة المدعى مراودته عن نفسه ، والإتيان بتصرفات تتنافى مع كونه طالبا بكلية الشرطة ، كما أفادت إدارة مكافحة جرائم الآداب العامة بأن تحرياتها أسفرت عن أن المدعى معروف عنه بمنطقة سكنه بأنه مصاب بالشذوذ الجنسي ، وأوردت بمذكرتها المرفقة بالأوراق بعض الواقعات التي تؤكد شذوذه في مسكنه وهذا كله ما يلقى ظلالا كثيفة من الشك على مسلك المدعى ، ويضعه موضع الريبة ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه فيما تضمنه من فصله من كلية الشرطة للصالح العام صادرا بحسب الظاهر من الأوراق مستندا الى صحيح سببه ، ومتفقا وأحكام القانون غير مرجح الإلغاء عند الفصل في الموضوع وينتفي بذلك ركن الجدية ويفتقد طلب وقف التنفيذ مقومات الحكم به ، مما يتعين القضاء برفضه . (الدعويان رقما 7438 ، 6127 لسنة 46ق جلسة 1993/1/19)

ومن حيث أنه يبين من النصوص المتقدمة أن المشرع قد غاير في الحكم والشروط بين منح الأجانب حق الإقامة العادية أو الإقامة المؤقتة ، بحيث يعتبر صاحب إقامة مؤقتة كل من لا تتوافر في شأنه الشروط المتطلبة لمنح الإقامة الخاصة أو العادية ، كما منح وزير الداخلية سلطة تقديرية في إبعاد الأجانب بقرار منه ولم يقيدها إلا بالنسبة لصاحب الإقامة الخاصة حيث أوضح الأسباب التي يتعين أن يقوم عليها قرار الإبعاد الذي لا يصدر إلا بعد العرض على لجنة الإبعاد المشكلة وفقا لحكم المادة 29 من القانون وموافقتها على الإبعاد ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن جهة الإدارة تتمتع في ممارسة الإبعاد بالنسبة لأصحاب الإقامة المؤقتة بسلطة تقديرية واسعة لا يحد منها أو يقيدها إلا أن يصدر قرارها بالإبعاد لأصحاب هذا النوع من الإقامة دون أن يكون مشوبا بالتعسف في استعمال السلطة أو الانحراف بها ، وهى في ذلك تخضع لرقابة القضاء الإداري شأنها شأن ما يصدر عنها من قرارات مبنية على سلطة تقديرية ، والأمر هنا مرده أن تقوم أمام الإدارة في اتخاذها لقرار الإبعاد اعتبارات جدية تجعل في إقامة الأجنبي في أمثال هذه الحالات ما يهدد أمن الدولة أو سلامة اقتصادها أو ينطوي على إخلال بالنظام العام أو الآداب العامة والصحة والسكينة العامة وغير ذلك من الاعتبارات التي تر ى معها الإدارة إبعاد الأجنبي صاحب الإقامة المؤقتة .

ومن حيث إن الثابت من الأوراق كتاب لواء دكتور مدير الإدارة العامة للشئون القانونية المؤرخ 1988/6/5 أن الطاعن من أصحاب الإقامة المؤقتة ، وقد سبق أن أجريت تحريات بشأن اتجاره في العملات الأجنبية بأسعار السوق السوداء ، وقد ضبط بتاريخ 1987/6/3 وهو يتعامل في النقد الأجنبي بالسوق السوداء ، وتحرر عن ذلك المحضر رقم 581 لسنة 1987 حصر وارد مالية ، وصدر قرار السيد وزير الداخلية في ذات التاريخ بإنهاء إقامته وترحيله خارج البلاد درء النشاط الضار باقتصاد البلاد ، وتم تنفيذ القرار بتاريخ 1987/6/14 .

ومن حيث إنه يبين مما تقدم أن القرار المطعون فيه قد صدر من وزير الداخلية المختص بإصدار بما له من سلطة تقديرية دون أن يقوم دليل من الأوراق على قيامه تعسف في استعمال السلطة أو الانحراف بها عند إصداره .

ومن حيث إن الثابت من ظاهر الأوراق – ودون مساس بطلب إلغاء القرار المطعون فيه – أن الطلبة الجدد المقبولين بكلية الشرطة في العام الدراسي 1993/92 انتظموا بالدراسة بالكلية اعتبارا من 1992/11/12 وبتاريخ 1993/3/12 أعد قائد الكتيبة الأولى بالكلية تقريرا بشأن صلاحية الطلبة الجدد المقبولين في العام الدراسي 93/92 انتهى فيه الى أنه ثبت من خلال معايشة الطلبة ومتابعة حالاتهم الصحية والنظامية والخلقية خلال مدة الاختيار صلاحيتهم جميعا للاستمرار بالكلية عدا الطالب (نجل المدعى) حيث ثبت من خلال المتابعة الدقيقة لسلوكه وتصرفاته عدم استواء شخصيته النظامية والعسكرية وارتكابه العديد من المخالفات التي تدل على اعوجاج طبعه وتؤكد تدني خلقه حيث دأب على عدم تنفيذ أوامر ضباط صف الطلبة ومخالفة قواعد الضبط والربط وادعاء المرض أثناء التدريب وقد جوزى عن تكرار المخالفة بالحجز أسبوعا بالكلية وتعمده إتلاف أثاث الكلية وقد جوزى عن تلك الواقعة بالحجز أسبوعا ، بالكلية وعدم استيعابه للتدريبات العسكرية فضلا عن سوء سلوكه وغلظته في التعامل مع قرنائه .

ومن حيث إنه بتاريخ 1993/3/13 وافق مدير الكلية على ما جاء بهذه المذكرة وعلى عرضها على لجنة قبول الطلبة الجدد بالكلية لممارسة اختصاصها المقرر في تقرير صلاحية الطلاب ، وإذ عرضت حالة نجل المدعى على اللجنة المذكورة قررت عدم صلاحيته للاستمرار بالكلية وعليه صدر القرار المطعون فيه بتاريخ 1993/4/17 .

ومن حيث إن الثابت مما تقدم أن جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية قررت في ضوء متابعتها لحالة نجل المدعى وسلوكه أثناء فترة الاختيار عدم صلاحيته للاستمرار بالكلية .

ومن حيث إن المدعى لم ينكر ما نسبته الكلية لنجله في ردها على الدعوى واكتفى في عريضة دعواها بوصم قراره بسوء استعمال السلطة ، وهو ما خلت الأوراق مما يؤيده ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صدر – بحسب الظاهر من الأوراق – محمولا على سببه المبرر له . (الدعوى رقم 5728 لسنة 47ق جلسة 1993/11/30).

تأديـــب العمـــد والمشـــايـخ :

جاءت المادة الثالثة من القانون رقم 58 لسنة 1978 المعدل بالقانون رقم 26 لسنة 1994 الخاصة بتنظيم طوائف العمد تحدد شروط ترشيح العمد والمشايخ وحصرتها في :

- بالنسبة للعمد يشترط أن يكون مصري ومقيد بجدول انتخابات القرية التابع لها وأن يجيد القراءة والكتابة وألا تقل ملكيته من الأرض الزراعية عن خمسة أفدنة أو أن يكون له دخل ثابت كالمرتبات أو المعاشات أو دخل من ممتلكات أيا كان توعها على ألا يقل الدخل عن ثلاثمائة جنيه شهريا .

- وبالنسبة للمشايخ فيشترط أن يكون مصري وأن يكون مقيد بجدول انتخابات القرية التابع لها وأن يجيد القراءة والكتابة وأن يكون حائزا لأرض زراعية ملكا أو إيجار أيا كانت مساحتها ، أو أن يكون له دخل ثابت لا يقل عن مائة جنيه شهريا .

ويرفع قرار ترشيح العمدة الى لجنة وزارية ثلاثية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء وتتولى هذه اللجنة بحث أوراق المرشحين لاختيار أحدهم ثم يصدر قرار من وزير الداخلية بتعيينه.

فإذا تم تعيين عمدة القرية وكان من الموظفين العاملين بالدولة فيحق له الاحتفاظ بوظيفته طوال مدة شغله العمودية فيكون متفرعا لعمله كعمدة وفي ذات الوقت متمتعا بجميع مميزات وظيفته الأصلية حيث يتقاضى مرتبها والبدلات المقررة لها من جهة عمله الأصلية .

أما بالنسبة للشيخ فيتم رفع قرار اللجنة الثلاثية بتعيينه الى وزير الداخلية لاعتماده ، وله وحده حق تعيين الشيخ أو رفض تعيينه ويعد قراره قرار نهائي .

وبمجرد تعيين العمدة أو الشيخ فعليهما الالتزام بواجبات الوظيفة وأى إخلال أو تقصير يستوجب عقوبة تأديبية :

فقد جاءت الفقرة الثانية من المادة (23) من القانون رقم 58 لسنة 1978 المعدل بالقانون رقم 26 لسنة 1994 متضمنة أن تقصير العمدة أو الشيخ أو إهمالهما في القيان بواجبات الوظيفة أو ارتكاب ما يخل باعتباره ، يجعل لمدير الأمين التابع له العمدة أو الشيخ الحق في مجازاتها تأديبيا بالإنذار أو بغرامة تأديبية تخصم من المكافأة الشهرية التي لا تزيد عن 25 جنيها إلا أنه لا يجوز له مجازاتها تأديبيا إلا بعد سماع أقوالهما .

كما أعطت الفقرة الثالثة من المادة السابقة لمساعد وزير الداخلية المختص ومدير الأمن إذا كانت المخالفة التي ارتكبها أيهما تستوجب عقوبة أكثر من عقوبة الإنذار أو الخصم من مكافأته الحق في إحالة الأوراق الى لجنة العمد والمشايخ على أن يتضمن قرار الإحالة وصف التهمة أو التهم المنسوبة الى العمدة أو الشيخ مع بيان لأدلة ثبوتها في حقهما ، وإذا تأكدت اللجنة من ثبوت التهمة في حق المخالف فيحق لها توقيع عقوبة الإنذار أو الغرامة التأديبية وتخصم من المكافأة الشهرية بما لا يجاوز مائة جنيه أو الفصل من الوظيفة .

ويبلغ وزير الداخلية بالقرارات التأديبية التي تصدرها لجنة العمد والمشايخ وذلك خلال أٍسبوعين من تاريخ صدورها للنظر في اعتمادها ، وللوزير الحق في إلغاء الجزاء أو تعديله بالتشديد أو التخفيف .

ولمدير الأمن الحق في وقف العمدة أو الشيخ عن أعمال وظيفته إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تتجاوز مدة الوقف ثلاثة أشهر .

وإذا رأى مدير الأمن مد مدة الوقف فعليه إحالة العمدة أو الشيخ الى لجنة العمد والمشايخ لتقوم بالنظر في مد الوقف الى ما يزيد على ثلاث أشهر .

تـأديــب الـمـأذونيـــن :

يحدد وزير الداخلية لكل جهة مأذون أو أكثر ، وتتولى دائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية النظر في تقسيم المأذونيات وإجراء امتحان للمرشحين للمأذونية وتأديبهم .

الشروط الواجب توافرها فيمن يعين بوظيفة المأذون :

فقد أوضحت المادة الثالثة من لائحة المأذونين الشروط التي يتعين توافرها فيمن يعين بوظيفة المأذون وحصرتها في عدة شروط وهى : أن يكون مصريا مسلما ومتمتعا بالأهلية المدنية وألا يقل سنه عن إحدى وعشرين سنة ميلادية وأن يكون حسن السمعة ولم تصدر ضده أية أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف أو النزاهة وأن يكون حائزا على شهادة التخصص أو شهادة العالمية أو شهادة الدراسة العليا .

ويرشح المأذون من أهل الجهة المراد التعيين فيها أو النقل إليها ، ويتم الترشيح بناء على طلب عشرة أشخاص على الأقل مسلمين من أهالي المدينة التي يراد التشريح لمأذونيتها .

وفي حالة خلو المأذونية أو إنشاء مأذونية جديدة يعلن عن فتح باب الترشيح فيها ويعلن عن ذلك بالمحكمة الجزئية التي تتبعها جهة المأذونية كما يعلق الإعلان على باب العمدة أو الشيخ أو المقر الإداري الذي يقع بدائرة المأذونية ويتم الإعلان لمدة ثلاثة أشهر .

وإذا لم يقوم أحد من أهل هذه الجهة بترشيح نفسه فإنه يقبل ترشيح آخر من غير أهل تلك الجهة.

ويتم تقديم طلبات التشريح الى قلم كتاب المحكمة الجزئية فتقوم بتقييدها في دفتر مسلسل الأرقام.

ويتم عمل امتحان للمرشحين ويختار الحاصل على أعلى الدرجات لشغل وظيفة المأذون ويصدر قرار تعيينه من دائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية على أن يكون هذا القرار مصدق من وزير العدل .

ولا يجوز للمأذون أن يجمع بين المأذونية وأى وظيفة حكومية أو أى عمل لا يتفق مع عمل المأذونية.

ويكون للمأذون مقر ثابت في الجهة التي عين فيها ولا يجوز له الغياب عن هذه الجهة أكثر من ثلاثة أيام إلا بموافقة قاضي المحكمة الجزئية ، وفي هذه الحالة تسلم الدفاتر الموجودة معه لمأذون آخر يقوم بعمله حتى يعود .

ولكل مأذون ملف خاص به موجود بالمحكمة الجزئية التابع لها جهة المأذونية يتضمن هذا الملف طلبات الأجازة والترخيص بها والإخطارات المرسلة إليه عند غيابه وكل ما يتعلق بالشكاوى والتحقيقات والقرارات الجزائية إن وجدت .

كيفية تأديب المأذونين :

إذا اتهم المأذون في جناية أو جنحة مخلة بالشرف فيكون لدائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية الحق في وقف المأذون عن عمله حتى يفصل في التهم المنسوبة إليه .

بخلاف ذلك يحق لرئيس المحكمة الجزئية أو الكلية بحسب الأحوال أن يقوم بتوقيع عقوبة الإنذار للمأذون المخالف ، لكن إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة أشد من الإنذار فيتعين عليه إحالة الأمر الى دائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية باعتبارها صاحبة الاختصاص الأصيل في تأديب المأذون.

ويجب على دائرة الأحوال الشخصية إخطار المأذون للحضور أمامها لسماع أقواله والاطلاع على التحقيقات التي أجريت في غيبته .

ويجوز لها وقف المأذون احتياطيا عن عمله أثناء التحقيق إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

العقوبات التي يجوز توقيعها على المأذون :

العقوبات التي يجوز توقيعها على المأذون كما عددتها المادة (43) من لائحة المأذونين هى : (الإنذار – الوقف لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن ستة أشهر – العزل)

والقرارات الصادرة بعقوبة الوقف عن العمل أو الإنذار نهائية وبالتالي لا يجوز الطعن فيها .

أما القرارات الصادرة بعقوبة العزل فيجب عرضها على وزير العدل للتصديق عليها وله وحده حق تعديلها بتشديدها أو تخفيضها أو حتى إلغائها .

تأديـــب أعضـــاء النيـــابـــة العـــامــــة :

فإخلال عضو النيابة العامة بواجبات وظيفته أياً كانت درجة الإخلال يعرضه للمحاكمة التأديبية .

ويملك وزير العدل والنائب العام حق توجيه التنبيه لعضو النيابة الذي يخل بواجبات وظيفته وذلك إذا كان هذا الإخلال بسيطا ويستوي في ذلك أن يكون التنبيه شفويا أو كتابيا .

ويملك عضو النيابة الحق في الاعتراض على هذا التنبيه على أن يكون هذا الاعتراض مكتوبا ويقدم الى اللجنة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (6) من القانون رقم 82 لسنة 1969 الخاص بالمجلس الأعلى للهيئات القضائية ويتم ذلك خلال أسبوع من تاريخ إبلاغ العضو بالتنبيه .

فتقوم اللجنة المقدم إليها الاعتراض بإجراء التحقيق بشأن الواقعة التي استوجب تنبيه العضو وبعد الانتهاء من التحقيق يجوز لها أن تؤيد التنبيه أو تعتبره كأن لم يكن وفي كل الأحوال عليها إبلاغ قرارها الى وزير العدل .

وفي حالة استمرار العضو في ارتكابه للمخالفة التي كانت محلا للتنبيه يتم إقامة الدعوى التأديبية ضده ، ويقوم بتقديمها النائب العام بناء على طلب الوزير .

فيلاحظ من ذلك أن عضو النيابة إذا أخل بواجبات وظيفته ولم يتقدم وزير العدل بطلب الى النائب العام لإقامة الدعوى التأديبية فلا يملك النائب العام إقامة هذه الدعوى دون طلب من الوزير .

مجلس تأديب أعضاء النيابة العامة :

أرجعت المادة (127) من قانون السلطة القضائية تشكيل مجلس تأديب أعضاء النيابة على اختلاف درجاتها الى أنه هو ذات التشكيل لمجلس تأديب القضاة المشار إليه في المادة (98) من قانون السلطة القضائية والتي تضمنت تشكيل مجلس التأديب برئاسة رئيس محكمة النقض وعضوية أقدم ثلاثة من رؤساء محاكم استئناف بالإضافة الى أقدم ثلاثة من مستشاري محكمة النقض .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة :

نصت المادة (128) من قانون السلطة القضائية على أن " العقوبات التأديبية التي يحكم بها على أعضاء النيابة هى العقوبات ذاتها التي يجوز الحكم بها على القضاة " وهى اللوم والعزل .

ويملك وزير العدل أو النائب العام حق وقف عضو النيابة عن عمله حتى الإشهاد من التحقيق .

والقرارات الصادرة من مجلس التأديب قرارات نهائية وباتة لا يجوز الطعن فيها.

تـأديــب العامليــن بالمحـاكـم والنيــابـــات :

حصرت المادة (131) من قانون السلطة القضائية أعوان القضاء في ستة طوائف هم : المحامون – الخبراء – أمناء السر – الكتبة – المحضرون – المترجمون .

لكننا سنقتصر على ثلاثة طوائف وهم الخبراء والكتبة والمحضرون .

أولاً : الخبــراء

ندب الخبراء : إذا كان القاضي يلتزم بالفصل في المنازعات المطروحة عليه وإلا عد منكرا للعدالة ، ومع ذلك فإن بعض المنازعات التي قد يعرض أمرها عليه ما يتعلق أو يتصل بمسائل علمية أو فنية دقيقة بعيدة عن المجال الأصيل لثقافة القاضي والذي لا يشترط فيه سوى العلم بالقانون ، كالطب والهندسة والمحاسبة والخطوط وغيرها .

لذلك وتوفيقا بين دقة تفهم بعض المنازعات وضرورة الفصل فيها ، فإن القانون يجيز للمحكمة عند الاقتضاء سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الخصوم الحكم بندب خبير واحد أو ثلاثة ، لمعاونتها فيما يعرض عليها من مسائل علمية أو فنية للوقوف على كنهها حتى تتمكن من الفصل في الدعوى . (م135 من قانون الإثبات) .

ويتعين على الخبير أن يقدم تقريرا موقعا منه بنتيجة أعماله ورأيه والأوجه التي استند إليها بإيجار ودقة ، والقصد من ذلك هو تمكين المحكمة من أن تلم بكل التفاصيل عند الاطلاع على نتيجة أعماله

وعند انتهاء الخبير من أداء مأموريته عليه أن يودع تقريره ومحاضر أعماله قلم الكتاب ويودع كذلك جميع الأوراق التي سلمت إليه .

وعملا على سرعة الفصل في الدعوى ، فإنه يجوز للخبير متى كان موطنه بعيدا عن المحكمة المنظورة أمامها الدعوى أن يودع تقريره وملحقاته قلم كتاب أقرب محكمة له ، وعلى هذه المحكمة إرسال الأوراق المودعة الى المحكمة التي تنظر الدعوى.

وعلى الخبير أن يخبر الخصوم بهذا الإيداع في الأربع والعشرين ساعة التالية لحصوله وذلك بكتاب مسجل ، ولا يترتب البطلان على عدم إخطار الخبير للخصوم بإيداع التقرير .

فإذا لم يودع الخبير تقريره في الأجل المحدد في الحكم الصادر بتعيينه ، وجب عليه أن يودع قلم الكتاب قبل انقضاء ذلك الأجل مذكرة يبين فيها ما قام به من الأعمال والأسباب التي حالت دون إتمام مأموريته وفي الجلسة المحددة لنظر الدعوى إذا وجدت المحكمة في مذكرة الخبير ما يبرر تأخيره منحته أجلا لإنجاز مأموريته وإيداع تقريره .

فإن لم يكن ثمة مبرر لتأخره حكمت عليه المحكمة بغرامة لا تزيد عن مائة وخمسين جنيها ، ومنحته أجلا آخر لإنجاز مأموريته وإيداع تقريره أو استبدلت به غيره وألزمته برد ما يكون قد قبضه من الأمانة الى قلم الكتاب ، وذلك بغير إخلال بالجزاءات التأديبية والتعويضات إن كان لها وجه . (م 152 إثبات)

واحتراما لحقوق الدفاع يجوز للخصم – الذي التقرير ضد مصلحته – أن يطلب استدعاء الخبير لمناقشته في التقرير الذي قدمه للمحكمة ، مع ملاحظة أن إجابة طلب الخصم مناقشة الخبير ليست حقا له يتحتم على المحكمة لإجابته إليه ، بل هى صاحبة السلطة في تقرير ما إذا كان هذا الإجراء منتجا أو غير منتج في الدعوى. (نقض مدني جلسة 1951/4/16 ، الطعن رقم 188 لسنة 19ق)

فإذا قررت المحكمة باستدعاء الخبير بناء على طلب الخصم ، فلهذا الخصم أن يقدم من الدفاع والأدلة ما يفند به هذا التقرير ليحمل المحكمة على الاعتماد عليه في حكمها ، فيبين لها موضع الخطأ في البيانات أو الخطأ في الرأى أو عدم اتفاق النتيجة التي وصل إليها الخبير مع المباحث التي أجراها ، وتجرى المناقشة علنا بالجلسة ككل دفاع يبديه الخصوم في القضية .

وقد ترى المحكمة من تلقاء نفسها ضرورة حضور الخبير لمناقشته في نقطة مبهمة في تقريره ، ولها في سبيل ذلك ن توجه إليه من تلقاء نفسها ، أو على بناء طلب الخصم ما تراه من الأسئلة ويكون مفيدا في الدعوى .

في المقابل فإنه يجوز لمن جاء التقرير في مصلحته أن يدلل على صحة مزاعمه أو دفاعه بما تضمنه هذا التقرير من المباحث والحجج والآراء ، وما وصل إليه الخبير من نتائج ، وما اشتمل عليه محضر الأعمال من الأقوال والملاحظات وشهادة الشهود ، ويفسر ما غمض من عبارات التقرير بما يتفق مع مصلحته ويدحض العبارات التي تتعارض مع هذه المصلحة .

وفي ضوء المطاعن المقدمة من الخصوم في تقرير الخبير يكون لمحكمة الموضوع أن تعيد المأمورية الى الخبير ليتدارك ما تبينه له من وجوه الخطأ أو النقص في عمله أو بحثه ، ولها أن تعهد بذلك الى خبير آخر أو الى ثلاثة خبراء ، ولهؤلاء أن يستعينوا بمعلومات الخبير السابق . (م154 إثبات)

مدى إلزام رأى الخبير لمحكمة الموضوع :

تنص المادة (156) من قانون الإثبات على أن رأى الخبير لا يقيد المحكمة ، فلها أن تأخذ بتقرير الخبير كله ، كما لها أن تأخذ ببعض ما جاء به وتطرح بعضه ، إذ هى لا تقضي إلا على أساس ما تطمئن إليه فيه ، وذلك أن تقرير الخبير لا يعدو أن يكون دليلا في النزاع يخضع لمطلق تقدير قاضي الموضوع ، فله أن يأخذ منه ما شاء وله أن يخلفه ، إذ هو الخبير الأعلى في الدعوى ورأيه هو القول الفصل في الأمور التقديرية التي لا تستلزم بحثا فنيا متعمقا يقتضي التخصيص ، ولا رقابة عليه في ذلك من محكمة النقض ، متى أقام قضاءه على أسباب سائغة تكفي لحمله . (الطعن رقم 1038 لسنة 50ق جلسة 1984/3/26)

رد الخبراء وتأديبهم :

إذا كان الخبير هو عون القاضي يبسط له الرأى ، ويضع تحت تصرفه معارفه وتجاربه ، ولما كانت الخبرة ولا تزال الوسيلة التي يستعين بها القضاء في كشف ما خفى من الأمور إلا أن هذا العوم ينقلب خطرا إذا ما التوى به الغرض أو ما شابه الميل أو الهوى .

ولهذا كان لزاما على المشرع أن يضفى على مهمة الخبير من الأسباب ما يصونها ويعززها ويمكن لها من أمرها ، ويزداد الحرص على ذلك والتشبت به ، إذا لوحظ أن أعمال الخبرة وحاجة القضاء إليها قد تطورت باتساع ميادين الحياة وانبساط آفاقها . (المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون تنظيم الخبرة أمام جهات القضاء للمرسوم 69 لسنة 1952).

وتأكيدا لذلك يجوز رد الخبير إذا توافر سببا من أسباب الرد الواردة في المادة 141 من قانون الإثبات كما يجوز تأديب الخبير إذا خرج على موجبات وظيفته ، فضلا عن ذلك فإنه لا يجوز لخبراء وزارة العدل ومصلحة الطب الشرعي الجمع بين وظائفهم ومزاولة التجارة أو أية وظيفة أو عمل لا يتفق وكرامتهم واستقلالهم في العمل . (م1/44 من المرسوم بقانون 96 لسنة 1955).

ثانيا : الكتبـــة

هم طائفة من الموظفين العموميين التابعين لوزارة العدل ، ويشترط فيمن يعين كاتبا الشروط الواجب توافرها للتوظف في الحكومة ، عدا شرط الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، وعلى ألا يقل المؤهل عند التعيين عن الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها ، كما يجوز تعيين الحاصل على ليسانس الحقوق للقيام بأعمال الكاتب إلا أنه يطلق عليهم في هذه الحالة (أمناء السر) .

ولا يجوز للكتبة أن يباشروا عملا يدخل في حدود وظائفهم في الدعاوى الخاصة بهم ، أو بازدواجهم أو أقاربهم أو أصهارهم للدرجة الرابعة وإلا كان العمل باطلا . (م26 من قانون المرافعة)

كما لا يجوز لكتبة المحاكم أن يشتروا بأسمائهم ولا باسم مستعار ، الحق المتنازع فيه كله أو بعضه إذا كان النظر في النزاع يدخل في اختصاص المحكمة التي يباشرون أعمالهم في دائرتها ، وإلا كان البيع باطلا . (م471 مدني).

ويقوم الكتبة بقيد الدعاوى وتقدير الرسوم القضائية وتحصيلها وحضور الجلسات وكتابة الأحكام ووضع الصيغ التنفيذية عليها .

ثالثا : المحضـــرون :

المحضرون هم طائفة من الموظفين العموميين ، وهم لا يوجدون إلا بالمحاكم الابتدائية ، وينتظم هؤلاء في إدارة خاصة توجد بكل محكمة ابتدائية يطلق عليها اسم (قلم المحضرين) ولهذه الإدارة فروع بالمحاكم .

ويشترط فيمن يعين محضراً ذات الشروط المطلوب توافرها فيمن يعين كاتبا . (م148 من قانون السلطة القضائية) ، ويجوز تعيين الحاصل على إجازة في الحقوق محضرا ، ويحمل في هذه الحالة لقب (معاون قضائي للتنفيذ) .

ويقوم المحضرون بإعلان الأوراق القضائية وإجراء الحجوز التحفظية وتنفيذ الأحكام والسندات التنفيذية الأخرى .

ويلتزم المحضر عند القيان بعمله بموجبات وظيفته ، فلا يجوز للمحضر القيام بعمل مما يدخل في حدود وظيفته وذلك في دعوى خاصة به أو بزوجته أو بأقربائه وأصهاره الى الدرجة الرابعة ، كما لا يجوز له أن يشتري باسمه أو باسم مستعار الحق المتنازع فيه كله أو بعضه إذا كان الحق المتنازع فيه يدخل في اختصاص المحكمة التي باشر فيها عمله وإلا كان العمل باطلا . (م471 مدني)

تأديب الخبراء والكتبة والمحضرون :

فهم باعتبارهم من العاملين بالمحاكم والنيابات فتقام الدعوى التأديبية ضدهم بناء طلب رئيس المحكمة أو رئيس النيابة بحب الأحوال .

وتقام الدعوى التأديبية ضدهم نظرا لخروجهم عن واجبات الوظيفة يستوي في ذلك وقوع المخالفة داخل دور القضاء أو خارجها .

فقد نصت المادة (165) من قانون السلطة القضائية على أنه " من يخل من العاملين بالمحاكم بواجبات وظيفة أو يأتي ما من شأنه أنى يقلل من الثقة اللازم توافرها في الأعمال القضائية أو يقل من اعتبار الهيئة التي ينتمي إليها سواء كان ذلك داخل دور القضاء أو خارجها تتخذ ضده الإجراءات التأديبية"

ويجب في جميع الأحوال أن تتضمن عريضة الدعوى التأديبية على بيان التهم المنسوبة الى العامل المحال للتأديب وأدلة الاتهام واليوم المحدد للمحاكمة .

ويجوز للمتهم الحضور بنفسه أو أن يوكل محاميا للدفاع عنه .

العقوبات التأديبية الموقعة عليهم :

نصت المادة (166) من قانون السلطة القضائية على أنه " لا توقع العقوبات إلا بحكم من مجلس التأديب ومع ذلك فالإنذار أو الخصم من المرتب يجوز أن يكون بقرار من رؤساء المحاكم بالنسبة الى الكتاب والمحضرين والمترجمين ومن النائب العام ومن رؤساء النيابات بالنسبة الى كتاب النيابات ولا يجوز أن يزيد الخصم في المرة الواحدة على مرتب خمسة عشر يوما ولا يزيد على ثلاثين يوما في السنة الواحدة " .

تأديـــب أعضـــاء مجلـــس الدولـــة :

مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ، ويختص بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوى التأديبية ، ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى .

ويتكون مجلس الدولة من :

1- القسم القضائي 2- قسم الفتوى 3- قسم التشريع

ويشكل المجلس من رئيس ، ومن عدد كاف من نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين ، ومن المستشارين المساعدين والنواب والمندوبين .

ويلحق بالمجلس مندوبون مساعدون وتسري عليهم الأحكام الخاصة بالمندوبين عدا شرط الحصول على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا .

كما نصت المادة الثالثة على أن " يؤلف القسم القضائي من :

1- المحكمة الإدارية العليا 2- محكمة القضاء الإداري

3- المحاكم الإدارية 4- المحاكم التأديبية

5- هيئة مفوضي الدولة

ويتكون قسم الفتوى من إدارات مختصة لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والهيئات العام ، ويرأس كل إدارة منها مستشار أو مستشار مساعد ، ويعين عدد الإدارات وتحدد دوائر اختصاصاتها بقرار من الجمعية العمومية للمجلس .

وتختص الإدارات المذكورة بإبداء الرأى في المسائل التي يطلب الرأى فيها من الجهات المبينة في الفقرة الأولى ، ويفحص التظلمات .

ويشكل قسم التشريع من أحد نواب رئيس المجلس ، ومن عدد كاف من المستشارين والمستشارين المساعدين ، ويلحق به نواب ومندوبون .

وتشكل الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برئاسة نائب رئيس المجلس وعضوية نواب رئيس المجلس بقسمى الفتوى والتشريع ورؤساء إدارات الفتوى .

ولا يرخص لأعضاء المحاكم في أجازات في غير العطلة القضائية إلا لمن قام منهم بالعمل خلالها ، وكانت حالة العمل تسمح بذلك ، ومع هذا يجوز الترخيص في أجازات لظروف استثنائية في الحدود التي تقررها القوانين واللوائح الخاصة بأجازات العاملين المدنيين بالدولة .

والمشرع في قانون مجلس الدولة قد أورد تنظيما يكاد يكون شاملا لأجازات الأعضاء إلا أنه لن يستبعد الرجوع الى ما هو منصوص عليه في قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في هذا الشأن ، وبما لا يتعارض مع طبيعة العمل بمجلس الدولة ، وذلك طبقا لما أشارت إليه المادة (107) . (فتوى كلف رقم 398/6/86 جلسة 1989/4/5).

تأديب أعضاء مجلس الدولة :

تتفق المحاكمة التأديبية لأعضاء مجلس الدولة مع المحاكمة التأديبية للقضاة في الأمور التالية :

1. حضور العضو جلسات المحاكمة بشخصه أو يوكل من ينيب عنه من أعضاء مجلس الدولة ، إلا إذا طلب مجلس التأديب حضور العضو شخصيا فعليه تنفيذ ذلك .

2. سرية المحاكمة التأديبية .

3. العضو آخر من يتكلم .

4. الحكم الصادر في الدعوى التأديبية يكون مسبب ويصدر في جلسة سرية

5. الحكم الصادر نهائي وغير قابل للطعن .

وقد نصت المادة (112) من القانون رقم 47 لسنة 1972 على تشكيل مجلس تأديب أعضاء مجلس الدولة والذي يتكون من رئيس مجلس الدولة وعضوية أقدم ستة من نواب رئيس المجلس .

وفي حالة غياب رئيس المجلس يحل محله أقدم نائب من النواب الستة وإذا غاب أحد النواب حل محله النائب الذي يليه في الأقدمية وهكذا .

ويجوز لمجلس التأديب إصدار الأمر بإيقاف العضو المحال للمحاكمة التأديبية عن عمله حتى تنتهي المحاكمة على أنه لا يترتب على وقف العضو المحال للمحاكمة وقف مرتبه إلا إذا قرر ذلك مجلس التأديب .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة :

والعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة ، كما حصرتها المادة (120) من قانون مجلس الدولة هى : (اللوم – التنبيه)

ويلاحظ من هذه المادة أن العقوبات التي تنفذ على أعضاء مجلس الدولة هى ذاتها التي يخضع لها القضاة .

انقضاء الدعوى التأديبية :

الدعوى التأديبية بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة تنقضي وفقا لنص المادة 117 من القانون رقم 47 لسنة 1972 لأحد سببين : أولهما : استقالة العضو ، وثانيهما: إحالة العضو الى المعاش .

إلا أنه لا تأثير لانقضاء الدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها والتي ارتكبها عضو مجلس الدولة .

تأديــب أعضــاء النيــابــة الإداريـــة :

لقد نظم القانون رقم 117 لسنة 1958 والمعدل بالقانون رقم 12 لسنة 1989 هيئة النيابة الإدارية:

وقد أعطى المادة (40) مكرر من القانون سالف الذكر الحق لكل من وزير العدل ورئيس هيئة النيابة الإدارية في توجيه التنبيه لعضو النيابة إذا أخل بواجبات وظيفته ويستوي في ذلك أن يكون التنبيه شفويا أو كتابيا.

و لعضو النيابة الحق في الاعتراض على هذا التنبيه ويقدم الاعتراض الى المجلس الأعلى للنيابة الإدارية خلال أسبوع من إبلاغ العضو بالتنبيه.

ويملك المجلس الأعلى للنيابة الإدارية الحق في التحقيق عن الواقعة محل التنبيه وبعد الانتهاء من التحقيق إما أن يأيد التنبيه أو يعتبره كأن لم يكن وإذا استمرت العضو في ارتكاب المخالفة بعد التنبيه رفعت عليه دعوى.

وتقام الدعوى التأديبية من وزير العدل بنفسه أو بناء على طلب رئيس هيئة النيابة الإدارية .

ولا يتم رفع هذه الدعوى إلا بعد إجراء التحقيق ، ويجب أن تكون مشتملة على التهمة والأدلة المؤيدة لها.

وقد أوضحت المادة (40) من القانون رقم 12 لسنة 1989 أن هناك مجلس تأديب واحد يختص بتأديب جميع أعضاء النيابة على اختلاف درجاتهم وهذا المجلس يشكل من رئيس الهيئة وعضوية أقدم ستة من النواب وعند غياب أحدهم يحل محله العضو الأقدم فالأقدم من النواب ثم الوكلاء العامين ويختص المجلس بإجراء التحقيقات التي يرى أنها ضرورية للوقوف على حقيقة اتهام العضو.

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة العامة كما حددتها المادة (39) من قانون النيابة الإدارية رقم 12 لسنة 1989 وهى : (الإنذار – اللوم – العزل).

ويصدر القرار بالجزاء التأديبي في جلسة سرية ، ويجوز الطعن في القرار الصادر أمام المحكمة الإدارية العليا خلال 60 يوما من تاريخ صدوره .

انقضاء الدعوى التأديبية :

تنقضي الدعوى التأديبية لأعضاء النيابة الإدارية بذات الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية بالنسبة للقضاة وأعضاء النيابة العامة وأعضاء مجلس الدولة.

وهى : - استقالة العضو

- إحالة العضو الى المعاش

إلا أن انقضاء الدعوى التأديبية ، لا أثر له على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن نفس الواقعة المحال بسببها العضو الى التأديب.

تأديب أعضاء هيئة قضايا الدولة :

تشكل هذه الهيئة من رئيس وعدد كاف من نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين والمستشارين المساعدين من الفنيين (أ ، ب) والنواب والمحامين والمندوبين والمندوبين المساعدين .

وتنوب هذه الهيئة عن الدولة بكافة شخصياتها الاعتبارية العامة فيما يرفع منها أو عليها من قضايا لدى المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها ، ولدى الجهات الأخرى التي خولها القانون اختصاصا قضائيا وتسلم إليها صور الإعلانات الخاصة بصحف الدعاوى وصحف الطعون والأحكام المتعلقة بتلك الجهات ما اتصل منها بجهة القضاء العادي أو جهة القضاء الإداري أو أى هيئة قضائية أخرى .وتنص المادة (31) من القانون رقم 75 لسنة 1963 الخاص بتنظيم هيئة قضايا الدولة على أنه " استثناء من أحكام قانون موظفي الدولة ، وقوانين المعاشات لا يترتب على استقالة أعضاء هيئة القضايا سقوط حقهم في المعاش أو المكافأة ، ويسوى المعاش أو المكافأة في هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المفصولين بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفر " .

ونصت المادة (33) من القانون سالف البيان على أن " تطبق على الموظفين الإداريين والكتابيين والمستخدمين القواعد العامة للتوظف في الحكومة "

وقد نصت المادة (25) من قانون هيئة قضايا الدولة والمعدلة في فقرتها الأولى بالقانون رقم 65 لسنة 1976 والمضاف فقرتها الثالثة بالقانون رقم 1 لسنة 1986 على بيان تشكيل مجلس التأديب واختصاصاته والذي أطلق عليه (لجنة التأديب والتظلمات) وتشكل برئاسة رئيس هيئة قضايا الدولة أو من يحل محله بالإضافة الى عشرة أعضاء بحسب أقدميتهم يتم اختيارهم من بيم نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين .

وتقوم هذه اللجنة بالتحقيق مع العضو وسماع أقواله فيما هو منسوب إليه

وتملك اللجنة إحالة العضو الى المعاش أو نقله لوظيفة عامة أخرى ويكون قرار اللجنة في الحالتين نهائي بات لا يجوز الطعن فيه .

ويجوز للجنة التأديب إيقاف العضو عن عمله باعتباره في أجازة حتمية لحين انتهاء التحقيق ، وذلك إعمالا لنص المادة (14) من اللائحة الداخلية لهيئة قضايا الدولة .

كيفية إجراء المحاكمة التأديبية :

تقام الدعوى التأديبية من وزير العدل بناء على طلب رئيس الهيئة وذلك إعمالاً لنص المادة (26) من القانون رقم 10 لسنة 1986 الخاص بهيئة قضايا الدولة .

لكن يجب قبل إقامة الدعوى التأديبية إجراء تحقيق يستو أن يكون جنائي أو إداري .

وتقام الدعوى بناء على تقرير مسبب مشتملاً على بيان التهمة المنسوبة للعضو وأدلة ثبوتها ، ويقدم التقرير الى لجنة التأديب والتظلمات حيث يقوم رئيس اللجنة بتحديد جلسة لنظر الدعوى .ويجب إخطار العضو بطلب الحضور بموجب خطاب موصى عليه بعلن الوصول على أن يكون ذلك قبل انعقاد الجلسة بثمانية أيام على الأقل ، ويرفق بطلب الحضور صورة من تقرير الاتهام .

ويتعين حضور العضو للجلسة لإبداء دفاعه إعمالا لنص المادة (16) من اللائحة الداخلية للهيئة فلا يجوز له توكيل غيره لذلك .

ويراعى أن تكون المحاكمة التأديبية سرية شأنها شأن باقي الهيئات القضائية

ويتعين أن يكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية مسبباً ويتم إخطار العضو بالحكم الصادر بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول .

تأديب رجال القوات المسلحة :

جاء القانون رقم 232 لسنة 1959 ينظم كيفية التعامل مع الضباط وموضحاً ما له من حقوق وما عليه من واجبات وطريقة تأديبهم .

فقد نصت المادة (101) من القانون السالف الذكر على أن ضباط القوات المسلحة يؤدوا عند تعيينهم يمين الطاعنة وذلك أمام الجهة التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية .

ويتعين على الضباط الالتزام بالإقامة في دائرة مقر عمله ولا يجوز له الإقامة بعيداً عنها إلا لأسباب ضرورية وبموافقة الجهة الرئاسية التابع لها . (م12 من القانون رقم 232 لسنة 1959)

ويخطر على الضباط إبداء الآراء السياسية أو الجزئية أو الاشتغال بالسياسة سواء عن طريق الانضمام الى الأحزاب أو الهيئات أو الجمعيات أو المنظمات ذات الأهداف السياسية . (م103 من القانون سالف الذكر)

كما يحظر عليه إفشاء مهنته حتى ولو بعد انفصاله عن عمله .

ولا يجوز لضباط القوات المسلحة الاحتفاظ بأية أصول من الأ،راق الرسمية حتى ولو كانت خاصة بعمل مكلف به .

ويحظر عليهم أن يؤدوا أعمالاً للغير بمقابل أو بدون مقابل حتى ولو في غير أوقات العمل الرسمية وذلك إعمالاً لنص المادة (106) من القانون سالف الذكر .

ويحظر أيضاً على ضباط القوات المسلحة مزاولة أية أعمال تجارية أو أن يضارب في البورصات ، وكذا يحظر عليهم استئجار أراضي أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي أعمال وظيفته .

بالإضافة الى أنه لا يجوز لهم الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أى منصب آخر فيها .

كما نصت المادة (108) من القرار بالقانون رقم 232 لسنة 1959 على أنه يحظر على الضباط الزواج من أجنبية وذلك بحسب الأصل واستثناء يجزز للقائد العام للقوات المسلحة أن يأذن للضباط بالزواج من امرأة عربية على أن يكون والدها عربي المنشأ .

العقوبات التي يجوز توقيعها على ضباط القوات المسلحة :

لقد أوضحت المادة (110) من القرار بقانون رقم 232 لسنة 1959 العقوبات التي يجوز توقيعها على ضباط القوات المسلحة ، وهى ثلاثة أنواع :

عقوبات انضباطية : يوقعها القادة المباشرون والرئاسات .

عقوبات تأديبية : توقعها لجان الضباط .

عقوبات توقعها المحاكم والمجالس العسكرية .

وما يخصنا هنا هى العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الضباط العاملين بالقوات المسلحة وهى :

الترك في الترقية .

الإحالة الى الاستيداع .

الإحالة الى التقاعد .

الاستغناء عن الخدمة .

وهذه العقوبات توقعها لجان الضباط الرئيسية على أن يصدق عليها وزير الحربية . باستثناء عقوبة الاستغناء عن الخدمة فيجب التصديق عليها من رئيس الجمهورية .

محو العقوبات التأديبية :

فالعقوبات التأديبية بالنسبة لضباط القوات المسلحة تمحى بانقضاء فترة زمنية محددة تختلف من عقوبة الى أخرى وذلك وفقاً لنص المادة (112) مكرر من القانون سالف الذكر .

فعقوبة الترك في الترقية والإحالة للاستيداع تمحى بانقضاء سنة تحسب من اليوم التالي لانتهاء المدة المحددة للترك في الترقية أو من تاريخ الإعادة من الاستيداع الى الخدمة العاملة .

أما عقوبة الحرمان من الأقدمية في الرتبة والتنزيل الى رتبة أو درجة واحدة أدنى فتمحى بمرور سنتين تحسب من تاريخ نفاذ قرار لجنة الضباط الصادر بالعقوبة .

وقرار محو العقوبة يصدر من لجنة الضباط المختصة مصدقاً عليه من وزير الحربية ويترتب على محو العقوبة رفع أوراقها من ملف الضابط السري واعتبارها كأن لم تكن .

تأديب أعضاء الرقابة الإدارية :

صدر القانون رقم 54 لسنة 1964 لينظم جهاز الرقابة الإدارية .

والرقابة الإدارية هيئة مستقلة تتبع رئيس المجلس التنفيذي وتشكل من رئيس ونائب له عدد كاف من الأعضاء .

اختصاصات الرقابة الإدارية :

تختص بفحص الشكاوى والتحقيق ومد الوزراء والمحافظين بأية معلومات أو دراسات يطلبونها منها.

الكشف عن المخالفات الإدارية والمالية والجرائم الجزائية التي تقع من العاملين أثناء مباشرتهم لواجبات وظائفهم .

الكشف عن الجرائم التي تقع من غير العاملين والتي من شأنها المساس سمة أداء واجبات الوظيفة أو الخدمات العامة على أن يكون ذلك بإذن كتابي من النيابة العامة .

متابعة تنفيذ القوانين والتأكد من أن القرارات واللوائح والأنظمة السارية وافية لتحقيق الغرض منها.

وبالإضافة الى هذه الاختصاصات فإنه يجوز للرقابة الإدارية إجراء التحريات والمراقبة السرية بوسائلها المختلفة وإذا أسفرت التحريات أو المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق أحيلت الأوراق الى النيابة الإدارية أو النيابة العامة حسب الأحوال بإذن من رئيس الرقابة الإدارية أو من نائبه ، كما يجوز للرقابة الإدارية الاطلاع أو طلب التحفظ على أية ملفات أو بيانات من أوراق أو الحصول على صورة منها وذلك من الجهة الموجودة فيها هذه الملفات أو البيانات .

ويمكن للرقابة الإدارية إجراء تفتيش لشخص العامل أو منزله بعد الحصول على إذن كتابي من رئيس الرقابة الإدارية أو من النيابة العامة إذا كانت هناك أسباب قوية تستدعي ذلك .

وللرقابة الإدارية في سبيل ممارسة اختصاصاتها الاستعانة برجال الشرطة وغيرهم من رجال الضبطية القضائية وذوي الخبرة .

كيفية تأديب أعضاء الرقابة الإدارية :

فكل عضو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر مخل بشرف الوظيفة يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ولا يعفى العضو من العقوبة استناداً الى أمر رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابه الى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر. (م36 من القانون رقم 54 لسنة 1964)

وهناك مجلس تأديب خاص برئيس هيئة الرقابة الإدارية ونائبه ومجلس آخر لتأديب أعضاء الهيئة .

تشكيل مجلس تأديب رئيس هيئة الرقابة الإدارية ونائبه :

يشكل هذا المجلس برئاسة رئيس مجلس الدولة وعضوية كل من وكيل مجلس الدولة ووكيل محكمة النقض .

أما مجلس تأديب أعضاء هيئة الرقابة الإدارية فيشكل برئاسة نائب رئيس الرقابة الإدارية أو أقدم عضو بالرقابة الإدارية عند غياب النائب وعضوية كل من نائب إدارة الفتوى والتشريع المختصة بمجلس الجدولة وعضو من الرقابة الإدارية على أن يكون أقدم من العضو المراد محاكمته .

العقوبات التي يجوز توقيعها على رئيس الهيئة ونائبه :

والعقوبات التي يجوز توقيعها على رئيس الهيئة ونائبه هى كما حصرتها المادة (44) من القانون سالف الذكر (الإنذار – اللوم – العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة) .

لكن يشترط لتوقيع عقوبة الإنذار واللوم أن تصدر بأغلبية أصوات مجلس التأديب الأعلى .

أما عقوبة العزل فيشترط لصدورها إجماع أصوات مجلس التأديب .

العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء الهيئة :

تقترب العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة الرقابة الإدارية من العقوبات التي يخضع لها العاملون المدنيون بالدولة .

وهى كما نصت عليها المادة (37) من القانون رقم 54 لسنة 1964 (الإنذار – اللوم – تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر – الحرمان من العلاوة – الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر – تأخير الأقدمية في الفئة – خفض المرتب – خفض الفئة – خفض الفئة والمرتب – الإحالة الى الاستيداع – العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة) .

والأحكام التي تصدر من المجالس التأديبية الخاصة بهيئة الرقابة الإدارية نهائية ورغم ذلك يجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا إعمالا لنص المادة (45) من قانون الرقابة الإدارية .

تأديب أعضاء النقابات العمالية :

جاءت المادة (19) من القانون رقم 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات العمالية والمستبدلة بالقانون رقم 1 لسنة 1981 مبينة الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب في عضوية اللجنة النقابية وهى :

ألا يقل عمره عن خمسة عشر سنة وقت تقديمه بطلب العضوية .

ألا يكون محجوزاً عليه .

ألا يكون صاحب عمل أى مهنه من المهن .

ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ألا يكون من بين الفئات الآتية : (العاملين الشاغلين بإحدى الوظائف العليا في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والقطاع العام ، رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين عن العمال ، أن يكون عاملاً مشتغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي وألا يكون منضماً الى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة) .

ويعد رؤساء أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية مسئولون كل في حدود اختصاصه عن أموالها وعن أى تصرف يكون مخالف لأحكام القانون أو لأحكام اللائحة المالية أو ايى لوائح أخرى يضعها التنظيم النقابي ويكون العضو مسئولاً عن الأضرار التي لحقت بالمنظمة النقابية من جراء هذا التصرف وإذا تعدد المخالفون تكون مسئوليتهم تضامنية وعلى مجالس إدارة المنظمة النقابية اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في الباب العاشر من هذا القانون وذلك بالنسبة الى العضو المخالف إذا ما انتهى الى أن المخالفة التي ارتكبها العضو تستوجب وقفه أو فصله من العضوية. (م68 من القانون المشار إليه سابقا)

واجبات أعضاء النقابات العمالية :

يتعين على عضو النقابة أن يتعاون مع زملائه في القيان بكل ما يحقق أهداف النقابة كما يتعين عليه الالتزام بعدة أمور وهى :

ألا يخرج عن الأحكام التي يضمنها قانون النقابات العمالية .

أن يحترم ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي الذي يصدره الاتحاد العام لنقابات العمال .

أن يقوم بتنفيذ قرارات مجالس الإدارة والجمعية العمومية العادية وغير العادية .

أن يبادر بسداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشر يوما على الأكثر .

عدم التشهير بالنقابة أو أحد تشكيلاتها .

عدم القيام بأى عمل يسيء الى النقابة أو يضار بأموال النقابة .

وإخلال عضو النقابة بأى واجب من واجباته الوظيفية يعرضه للمساءلة التأديبية .

ويتعين على مجلس إدارة الاتحاد العام التحقق من ارتكاب العضو لما هو منسوب إليه واتخاذ قرار في شأنه خلال أسبوعين من تاريخ طلب النقابة العامة .

ويجوز وقف العضو عن عمله على أن يتم ذلك بموافقة ثلث أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام ، ويتم عرض قرار الوقف على الجمعية العمومية للمنظمة خلال أول اجتماع لها ويترتب على عدم عرض القرار على الجمعية العمومية اعتبار القرار كأن لم يكن .

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النقابات العمالية :

يوقع على عضو النقابة المخالف إحدى عقوبتين هما كما نصت عليهما المادة (75) من القانون سالف الذكر (الوقف عن العمل – الفصل من العمل)

ويشترط لتوقيع عقوبة الفصل موافقة ثلثى أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة .

ويتم إخطار العضو بالقرار الصادر بخطاب موصى عليه بعلم الوصول ويتم هذا الإخطار خلال أسبوع من صدور القرار .

تأديب أعضاء مجلسى الشعب والشورى :

قد يكون عضو المجلس عاملاً بإحدى الجهات الحكومية التابعة للجهاز الإداري للدولة ويرتكب مخالفة تأديبية ترتبط بعمله فتستلزم مساءلته تأديبياً وهنا لا يجوز البدء في المحاكمة إلا بعد الحصول على إذن من البرلمان .

فتنص المادة (362) من لائحة مجلسى الشعب على أنه " لا يجوز إلا بعد موافقة المجلس اتخاذ إجراءات أو الاستمرار في إجراءات انتهاء خدمة عضو المجلس العامل في الجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام ومن في حكمها بغير الطريق التأديبية ، كما لا يجوز اتخاذ أية إجراءات تأديبية ضده أو الاستمرار فيها ....." .

كما نصت المادة (189) من اللائحة الداخلية لمجلس الشورى على أنه " لا يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أحد أعضاء المجلس من العاملين في الدولة أو القطاع العام بسبب أعمال وظيفته أو عمله إلا بعد موافقة المجلس " .

ويقدم طلب اتخاذ الإجراءات التأديبية من الوزير المختص الى رئيس المجلس ، على أن يرفق بهذا الطلب أوراق التحقيقات والمستندات التي يستند إليها .

ويقوم رئيس المجلس بإحالة الطلب الى لجنة الشئون الدستورية والتشريعية لبحثه وإبداء الرأى فيه حيث تقوم اللجنة بالتأكد من مدى صحة الادعاء الثابت بالطلب ، ومتى ثبت للجنة قيام الطلب على سند قانوني يتعين عليها إحالة الأمر للمجلس الذي يأذن باتخاذ الإجراءات ضد العضو .

تأديب عضو المجلس برلمانياً :

ويجب قبل التعرض للعقوبات البرلمانية التي يجوز توقيعها على عضو المجلس أن نلقي الضوء على الواجبات التي يتعين على عضو المجلس الالتزام بها والتي يترتب على عدم الالتزام بها تعرضه للجزاء.

فيجب على العضو احترام مؤسسات الدولة الدستورية ، كما يتعين عليه الانتظام في حضور اجتماعات المجلس ولجانه ، وكذا مراعاة أصول اللياقة مع زملائه بالمجلس ومع رئيس الجلسة .

ولا يجوز للعضو بعد انتخابه أن يقبل التعيين في إحدى الوظائف العامة في الحكومة أو القطاع العام وما في حكمها ما لم يكن ذلك نتيجة ترقية أو نقل أركان التعيين بحكم قضائي ، كما لا يجوز له بعد انتخابه التعيين بإحدى الشركات الأجنبية.

وعلى كل عضو فور إعلان انتخابه أن يبلغ رئيس المجلس بالوظيفة التي يشغلها بالحكومة أو القطاع العام وما في حكمها وأن يبلغه بأى تغيير يطرأ على البيانات التي ذكرها خلال مدة عضوية على أن يكون ذلك خلال شهر على الأكثر من حدوث التغيير .

ولا يجوز للعضو أن يأتي أفعالا مخالفة لأحكام الدستور أو القانون أو حتى لائحة المجلس سواء داخل المجلس أو خارجه .

الجزاءات البرلمانية التي يجوز توقيعها على أعضاء المجلس :

إذا ثبت للمجلس أن العضو قد أخل بواجبات العضوية أو ارتكب فعلا من الأفعال المحظورة عليه فله توقيع العقوبات الآتية عليه :

1. اللوم .

2. الحرمان من الاشتراك في وفود المجلس طوال دور الانعقاد .

3. الحرمان من الاشتراك في أعمال المجلس مدة لا تقل عن جلستين ولا تزيد على عشر جلسات .

4. الحرمان من الاشتراك في أعمال المجلس لمدة تزيد على عشر جلسات ولا تجاوز نهاية دور الانعقاد.

5. إسقاط العضوية .

لكن لا يجوز للمجلس توقيع أى من العقوبات التأديبية السابقة على العضو إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه .

والقرار التأديبي الصادر من المجلس قرار نهائي لا يجوز الطعن فيه أمام القضاء .

تأديب أعضاء السلك الدبلوماسي :

لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنظيماً قانونياً خاصاً نظم فيه المعاملة الوظيفية بهذه الفئة بأحكام متميزة :

فقد أفتى بأن "ومن حيث أن الجمعية العمومية استقر اقتناؤها على أن الكادر الخاص هو إطار قانوني ينتظم وظائف ذات طبيعة خاصة تقتضب تأهيلا خاصا ولا تشغل إلا بمن تتوافر فيه ، وتطغى طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها وتصيغ هذا الطابع على ذلك التنظيم بما يقتضيه هذا التنظيم من خصائص تظهر بوضوح فيه ، وينتهي بإدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تلاشي الأولى ولا تكون أمام درجات مالية تندرج تحت الوظائف وإنما أمام وظائف تحدد لها مربوطات مالية قد تتفق مع ما هو مقرر لدرجات القانون العام أو تخالفه ، وإذا أفرد المشرع لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنظيماً قانونياً خاصاً نظم فيه المعاملة الوظيفية لهذه الفئة بأحكام متميزة

بما لا سبيل معها الى نظام الدرجة المالية أو المجموعات النوعية للوظائف ، ونأى بها عن الشريعة العامة بما لا يسوغ معه استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة الوظيفة العامة وبسطها على أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي – الأمر الذي يتعين معه الوقوف عند إرادة المشرع في هذا الشأن – ويمتنع من ثم سريان حكم الفقرة الأولى من المادة (27) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 على أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي . (فتوى ملف رقم 899/3/86 جلسة 1993/2/7).

وقد صدر القانون رقم 45 لسنة 1982 بتنظيم أعمال السلك الدبلوماسي والقنصلي .

فقد نصت المادة الهامسة منه على الشروط الواجب توافرها فيمت يعين في إحدى وظائف السلك الدبلوماسي وهى :

- أن يكون مصري الجنسية وتمتعا بالأهلية المدنية الكاملة ؟

- ألا يكون متزوجا من غير مصري الجنسية (ذكور أو إناث) أو من زوج أو من زوجة أحد أبويها غير مصري ولو كانت هى مصرية إلا بعد موافقة رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير الخارجية .

كما يشترط أن يجتاز المتقدم للتعيين في السلك الدبلوماسي الامتحان الذي تعقده وزارة الخارجية .

وبالإضافة الى هذه الشروط يتعين توافر باقي الشروط المنصوص عليها في قانون العامين المدنيين بالدولة .

ويتم تعيين الحاصلين على أعلى الدرجات في الامتحان في وظيفة ملحق ويوضح الملحق تحت الاختيار لمدة سنتين من تاريخ التحاقه بالعمل وخلال هذه المدة يتم إلحاقه بالدراسة في المعهد الدبلوماسي .

أما باقي وظائف السلك الدبلوماسي فيتم شغلها عن طريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة إلا أنه يجوز التعيين فيها من خارج السلك الدبلوماسي .

والمقرر أن أعضاء السلك الدبلوماسي باعتبارهم ممثلي الدولة في المحيط الدولي وفي علاقاتها بالدول الأخرى يجب أني توافر فيهم من الصفات ما لا يتطلب فيمن عداهم ، الأمر الذي يستوجب التدقيق في اختيارهم على الوجه الذي يؤهلهم بحق لتولي مهام وظائفهم حتى يكون أداؤهم على خير وجه وأكمله وتمثيلهم لبلادهم أصدق تمثيل .

وبالتالي فأى تقصير أو إخلال من جانب أعضاء السلك الدبلوماسي تعرضهم للمساءلة التأديبية .

قواعد المحاكمة التأديبية لأعضاء السلك الدبلوماسي :

لا يجوز توقيع أى جزاء تأديبي على عضو السلك إ بعد التحقيق معه كتابة وتمكينه من إبداء دفاعه وسماع أقواله ، وذلك إعمالاً لنص المادة (59) من القانون رقم 45 لسنة 1981 الخاص بتنظيم أعمال السلك الدبلوماسي .

وهناك مجلس تأديب خاص بأعضاء السلك الدبلوماسي ويشكل هذا المجلس من إحدى عشر عضوا على الأقل من أعضاء السلك الدبلوماسي بالإضافة الى وكلاء الوزارة أياً كان عددهم بالإضافة الى عضوية ثلاثة من أقدم مديري إدارات الديوان العام .

ويجوز للعضو المحال للمحاكمة التأديبية أن يحضر الجلسات بنفسه أو يوكل عنه محاميا للدفاع عنه . (م71 من القانون سالف الذكر).

ويراعى أن تكون جلسات المحاكمة التأديبية سرية إعمالاً لنص المادة (69) من القانون رقم 45 لسنة 1982 .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء السلك الدبلوماسي :

يملك مجلس التأديب توقيع العقوبات التأديبية التالية :

- الإنذار .

- اللوم .

- الإحالة الى المعاش .

- الفصل من الخدمة .

كما يملك مجلس التأديب وقف العضو عن عمله لحين انتهاء التحقيق ، لكن مجلس التأديب ليس هو الجهة الوحيدة التي تملك إصدار القرارات التأديبية فهناك وزير الخارجية الذي يملك توقيع جزاء التنبيه على أعضاء السلك الدبلوماسي من درجة ملحق الى درجة مستشار كما يملك توقيع ذات العقوبة على أعضاء السلك الدبلوماسي من درجة وزير مفوض فما فوق على أن يكون ذلك بناء على طلب من مجلس السلك الدبلوماسي ، وله أن يرفع جزاء التنبيه الذي وقع على أحد أعضاء السلك من ملف خدمته بعد انقضاء سنة على أن يحصل العضو على تقرير كفاية بدرجة ممتاز .

ويجوز لوزير الخارجي وقف العضو عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر .

تأديــب الصحفـيـين :

صدر القانون رقم 96 لسنة 1996 الخاص بتنظيم مهنة الصحافة وقد أكد في معظم نصوصه على حرية الصحافة والصحفيين .

فالمادة الثالثة من ذات القانون تؤكد على أن الصحافة تؤدي رسالتها بحرية واستقلال بهدف الإسهام في الاهتداء الى الحلول الأمثل في كل ما يخص مصالح الوطن والمواطنين .

كما أشارت المادة الرابعة من ذات القانون الى عدم جواز فرض الرقابة على الصحف بحسب الأصل كما لا يجوز مصادرة الصحف أو تعديلها أو إلغاء ترخيصها بالطريق الإداري .

ورغم كثرة النصوص التي تؤكد على حرية الصحافة والصحفيين إلا أنها حرية غير مطلقة ، فهناك واجبات يجب على الصحفي الالتزام بها حيث يتعين على الصحفي الالتزام بالمبادئ والقيم التي يتضمنها الدستور والقانون وأن يكون متمسكا في كل أعماله بمقتضيات الشرف والصدق والأمانة في أداء المهنة

ويحظر على الصحفي قبول أى تبرعات أو إعانات أو مزايا خاصة من جهات أجنبية .

كما يحظر على الصحفي التعرض للحياة الخاصة للمواطنين أو التعرض الى سلوك المشتغل بالعمل العام أو الشخص المكلف بخدمة عامة ما لم يكن هناك صلة بين أعمالها أو بهدف تحقيق الصالح العام ويستوجب أى إخلال بهذه الواجبات مساءلة الصحفي تأديبياً .

وتختص نقابة الصحفيين وحدها بتأديب الصحفيين ، وقبل إحالة العوض الى مجلس التأديب يتعين التحقيق معه وسماع أقواله ، ويتعين على لجنة التحقيق الانتهاء من إجرائه خلال 30 يوما من تاريخ إحالة الصحفي إليها ، ومتى تبين من التحقيق ثبوت مخالفة الصحفي لأحكام القانون أو ميثاق الشرف الصحفي تعين على لجنة التحقيق إحالة الصحفي لمجلس التأديب لتوقيع العقوبة المناسبة عليه .

وهناك مجلسات تأديب أحدهما مجلس تأديب ابتدائي والآخر مجلس تأديب استئنافي .

مجلس التأديب الابتدائي :

ويشكل هذا المجلس وفقاً لنص المادة (37) من قانون تنظيم الصحافة من ثلاثة أعضاء يختارهم مجلس نقابة الصحفيين من بين أعضائه ، وعضو من المجلس الأعلى للصحافة يختاره المجلس من بين أعضائه الصحفيين ومستشار من مجلس الدولة يختاره مجلس الدولة .

وتكون رئاسة مجلس التأديب الابتدائي لأقدم عضو من بين الأعضاء الثلاثة المختارين من مجلس نقابة الصحفيين .

ويملك هذا المجلس توقيع العقوبات التالية :

- الإنذار .

- الغرامة .

- المنع من مزاولة المهنة مدة لا تتجاوز سنة .

- شطب اسم الصحفي من جدول النقابة .

وأحكام مجلس التأديب الابتدائي ليست نهائية أى أنه يجوز الطعن فيها خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغ الصحفي بالقرار التأديبي ويرفع هذا الاستئناف الى هيئة التأديب الاستئنافية .

مجلس التأديب الاستئنافي :

يختص هذا المجلس بالنظر في الطعون المقدمة في قرارات المجلس التأديبي .

فقد نصت المادة (81) من القانون رقم 76 لسنة 1970 بشأن نقابة الصحفيين على أن تستأنف قرارات مجلس التأديب الابتدائي أمام مجلس تأديب استئنافي يشكل من إحدى دوائر محكمة استئناف القاهرة كاملة التشكيل بالإضافة الى عضويين يختار مجلس النقابة أحدهما من بين أعضائه ويختار الصحفي المحال الى التأديب العضو الثاني وإذا لم يختار الصحفي المحال للتأديب العضو الثاني خلال أسبوع من تاريخ إعلانه بجلسة محاكمته تأديبياً يختار مجلس النقابة العضو الثاني بدلاً منه " .

وفي كل الأحوال يجب أن تكون قرارات مجلس التأديب مسببة وينطق بها في جلسة سرية .

تأديـــب المهنــدسيــن :

صدر القانون رقم 66 لسنة 1974 الخاص بتنظيم نقابة المهندسين والمعدل بالقانون رقم 7 لسنة 1983 مبيناً الشروط اللازم توافرها في عضو النقابة وهى ذات الشروط الواجب توافرها في شغل أى وظيفة بالإضافة الى حصوله على بكالوريوس هندسة .

ويتم تشكيل لجان القيد بالنقابة برئاسة أحد وكيلى النقابة وعضوين من مجلس النقابة يختارهم المجلس بالإضافة الى ممثلين لكل شعبة .

ويقدم طلب القيد الى الشعبة المختصة بالنقابة لدراسته وتقديم توصياتها بشأنه وقد تنتهي اللجنة الى قيد العضو متى توافرت شروط قبوله وقد ترفض اللجنة قيده على أن يكون قرار الرفض مسبباً .

كيفية إجراء تأديب المهندسين :

يحاكم أمام الهيئات التأديبية للنقابة الأعضاء الذين يرتكبون أموراً مخلة بشرفهم أو ماسة بكرامة المهنة أو يهملون في تأدية واجباتهم ، أما الأعضاء العاملين بالجهاز الإداري بالدولة والقطاع العام والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فلا يحاكمون أمام هذه الهيئات التأديبية إلا فيما يقع منهم بسبب مزاولة المهنة خارج أعمال وظائفهم" .(م58 من القانون رقم 66 لسنة 1974)

ويقوم بالتحقيق مع العضو المخالف لجنة التحقيق والمؤلفة من عضوين ينتخبهما مجلس النقابة من بين أعضائه سنوياً وبشرط أن يكون أحدهما من شعبة المهندس المراد محاكمته ، بالإضافة الى عضو من مجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل يختاره رئيس إدارة الفتوى لوزارة الرى ويخضع تأديب المهندسين لمرحلتين وهما :

مجلس التأديب من الدرجة الأولى :

وهذا المجلس مشكل من وكيل النقابة رئيساً وعضوية كل من عضو من مجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل ومهندس من العاملين بالحكومة أو القطاع العام من الشعبة التي ينتمي إليها العضو المحال للمحاكمة على أن يكون هذا المهندس تقدم في القد بالنقابة من العضو المحال للمحاكمة . بالإضافة الى عضو يختاره مجلس النقابة من الشعبة التي ينتمي إليها العضو المراد محاكمته تأديبياً

مجلس التأديب من الدرجة الثانية :

وهذا المجلس يشكل من نقيب المهندسين رئيساً للمجلس وعضوية مستشار الدولة لوزارة الرى بالإضافة الى عضو من مجلس الدولة لا نقل درجته عن مستشار مساعد .

وإذا لم يحضر العضو المراد محاكمته جلسات مجلس التأديب رغم إعلانه فيجوز للمجلس أن يصدر الحكم في غيبته .

ويملك العضو المعارضة في الحكم بموجب تقرير بالمعارضة بدون سجل معد لذلك بسكرتارية مجلس التأديب على أن يتم ذلك خلال 30 يوما من تاريخ صدور الحكم .

أما إذا كان الحكم قد صدر في حضور العضو المخالف فيجوز للعضو بناء على طلب لجنة التحقيق استئناف القرار الصادر من مجلس تأديب الدرجة الأولى أمام مجلس تأديب الدرجة الثانية على أن يتم ذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلان القرار للمحكوم عليه .

وقرارات مجلس التأديب الدرجة الثانية ليسن نهائية حيث يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإداري .

ويلاحظ أنه قد يصدر من مجلس تأديب الدرجة الثانية قرار نهائي بإسقاط عضوية أحد المهندسين وهنا لا يجوز لهذا العضو أن يطلب إنهاء أثر العقوبة إلا بعد انقضاء أربع سنوات على صدورها فإذا أصيب العضو لطلبه يعاد قيد اسمه في السجل مرة أخرى .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على المهندسين :

العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على المهندسين كما حصرتها المادة (60) من قانون نقابة المهندسين هى : (لفت النظر – الإنذار – الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز سنة – إسقاط العضوية من النقابة) .

تأديب الفنانين التشكيليين :

صدر القانون رقم 83 لسنة 1976 الخاص بتنظيم نقابة الفنانين التشكيليين ، وقد قسم أعضاء النقابة الى ثلاثة طوائف هى :

العضو العامل : وهو الذي ساهم في تأسيس النقابة منذ انتهائها وله حضور الجمعية العمومية وحق الترشيح لمجلس النقابة .

العضو المنتدب : وهو العضو المهتم بأنشطة النقابة ويرغب في المشاركة في هذه الأنشطة إلا أنه ليس فيه شروط العضوية الكاملة وليس له الحق في حضور الجمعية العمومية أو التشريح لمجلس النقابة.

عضو الشرف : وهو يقوم بتقديم خدمات عظيمة للنقابة وتمنح هذه العضوية بقرار من مجلس النقابة وليس لعضو الشرف حق حضور الجمعية أو التشريح لمجلس النقابة .

وأى إخلال أو تقصير من أعضاء النقابة يعرضهم للمساءلة التأديبية ، وقبل ‘حالتهم للمحاكمة يتعين التحقيق معهم وسماع أقوالهم .

وقد نصت المادة (56) من القانون سالف الذكر على أن يتولى التحقيق مع الفنان التشكيلي المخل بواجباته لجنة مشكلة من : (عضوين يختارهما مجلس النقابة سنوياً ، وعضو من مجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل) .

ومتى ثبت من التحقيق مخالفة العضو تعين إحالته الى مجلس التأديب والسلطة المختصة بإحالته لمجلس التأديب هى مجلس النقابة ويقوم بإحالته من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من وزير الثقافة.

مجلس تأديب ابتدائي :

وهو يشكل برئاسة النقيب وعضوية ممثل لوزارة الثقافة ومستشار مساعد من مجلس الدولة وعضوين يختارهما مجلس النقابة من بين أعضائه أحدهما يمثل الشعبة التي ينتمي إليها العضو المحال للمحاكمة . (م57 من قانون التشكيليين)

مجلس التأديب الاستئنافي :

وهو يشكل برئاسة أحد وكلاء وزارة الثقافة أو رؤساء الهيئات العامة التابعة لها يختاره وزير الثقافة وعضوية مستشار من مجلس الدولة وثلاثة أعضاء يختارهم مجلس النقابة من بين أعضائه غير المشتركين في مجلس التأديب الابتدائي . (م58 من القانون سالف الذكر)

ويختص هذا المجلس بالنظر في الطعون المقدمة في قرارات مجلس التأديب الابتدائي ، ويمكن للعضو المحال للتأديب أن يتسعن بمحام للدفاع عنه إلا إذا طلب مجلس التأديب مثول العضو المخالف أمامه شخصياً .

ويشترط لصحة انعقاد هيئة التأديب حضور جميع الأعضاء بما منهم الرئيس وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة للأعضاء .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التشكيليين :

فالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التشكيليين كما حصرتها المادة (55) من قانون نقابة التشكيليين رقم 83 لسنة 1973 وهى :

- اللوم .

- الإنذار .

- إلزام العضو بدفع عشرين جنيه لصندوق المعاشات .

- المنع من مزاولة المهنة لمدة لا تجاوز سنة .

- شطب اسم العضو من النقابة .

إلا أن المادة (54) من ذات القانون قد أعطت لمجلس النقابة الحق في لفت نظر العضو إذا خرج على السلوك الواجب أو مخالفة اللوائح على أن يكون ذلك بموافقة ثلثى أعضاء مجلس النقابة .

وفي كل الأحوال يتعين أن تكون القرارات الصادرة بالعقوبة التأديبية مسببة .

تأديب المهن الفنية التطبيقية :

يشترط القانون رقم 67 لسنة 1974 الخاص بإنشاء نقابة المهن الفنية التطبيقية للقيد بجدول هذه النقابة أن يكون العضو المتقدم للحصول على عضوية نقابة التطبيقيين حاصلاً على أحد المؤهلات الآتية :

- دبلوم المدارس الثانوية التطبيقية .

- دبلوم المدارس الثانوية الصناعية .

- دبلوم معاهد إعداد الفنيين الصناعيين بمختلف تخصصاتها والمسبوقة بالثانوية العامة .

- دبلوم الدراسة الفنية المتقدمة الصناعية نظام السنوات الخمس .

- حملة المؤهلات المعادلة للشهادة المبينة في البنود من 1-4 .

هذا بالإضافة الى الشروط الأخرى الواجب توافرها لشغل أى وظيفة .

وارتكاب الأعضاء المقيدين بجداول التطبيقين لأى أمور مخلة بشرفهم أو ماسة بكرامة المهنة أو إهمالهم في تأدية واجباتهم يعرضه للمحاكمة أمام الهيئات التأديبية للنقابة .

أما الأعضاء من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فلا يحاكمون أمام الهيئات التأديبية المذكورة إلا فيما يقع منهم بسبب مزاولة المهنة خارج أعمال وظائفهم . (م65 من القانون رقم 67 لسنة 1974)

ويتعين قبل إحالة العضو للمحاكمة التأديبية التحقيق معه وسماع أقواله وذلك بمعرفة لجنة تشكل بالنقابة العامة أو الفرعية برئاسة وكيل النقابة والذي يختاره مجلس النقابة وعضوية كل من عضو من النيابة الإدارية التي بها مقر النقابة وعضو آخر يختاره مجلس النقابة المختصة ممن يمارسون مهنة العضو على أن يكون أقدم منه في التخرج .

وإذا انتهى التحقيق وثبت قيام العضو بالمخالفة تعين إحالته الى مجلس التأديب ، وهناك نوعان من مجلس التأديب هما :

مجلس تأديب ابتدائي :

ويشكل هذا المجلس برئاسة أحد وكيلى النقابة يختاره مجلس النقابة سنوياً وعضوية أخصائي فني من إحدى الوزارات الفنية من ذات مهنة العضو الذي يتم محاكمته على أن يكون أقدم منه في التخرج ، وعضوية أحد القائمين بالتدريس في إحدى المدارس أو المعاهد ذات مهنة العضو بالإضافة الى عضوين يتم تعيينهم سنوياً من مجلس النقابة على أن يكونوا من ذات مهنة العضو .

ويجوز للعضو المحال للمحاكمة الحضور بشخصه أو يوكل من يشار من المحامين أو أعضاء النقابة للدفاع عنه ، إلا إذا طلب المجلس حضوره شخصياً فيتعين عليه فعل ذلك .

أما إذا لم يحضر وصدر الحكم في غيبته فيجوز له المعارضة في قرار المجلس بموجب تقرير يدون بدفتر خاص وموجود بسكرتارية مجلس التأديب على أن يكون الاعتراض خلال 30 يوما من تاريخ إعلانه بالقرار أما إذا كان الحكم قد صدر في حضوره فيجوز للنقيب بناء على طلب لجنة التحقيق وكذلك لمن صدر القرار ضده أن يقوما باستئناف الحكم أمام مجلس التأديب الاستئنافي على أن يكون ذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلان قرار المجلس الابتدائي للمحكوم عليه .

مجلس تأديب استئنافي :

ويشكل هذا المجلس برئاسة النقيب وعضو من مجلس الدولة من إدارة الفتوى لوزارة الصناعة لا تقل درجته عن نائب بالإضافة الى عضوية ثلاثة يختارهم مجلس النقابة من بين أعضائه .

ويختص بالنظر في الطعون المقدمة في قرارات مجلس التأديب الابتدائي .

والقرارات الصادرة منه ليست نهائية حيث يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلان المحكوم عليه القرار .

وتكون جلسات هيئة التأديب ومحكمة القضاء الإداري سرية إلا أن الحكم يصدر في جلسة علنية .

ويتعين على مجلس النقابة تبليغ القرارات التأديبية النهائية الى الجهة التي يعمل بها العضو خلال عشرة أيام من تاريخ صدورها .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التطبيقيين :

فالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التطبيقيين كما حصرتها المادة (67) من القانون رقم 67 لسنة 1974 هي :

- لفت النظر .

- الإنذار .

- الإيقاف عن العمل لمدة لا تجاوز سنة .

- إسقاط العضوية من النقابة .

ويتم إخطار العضو بقرارات مجلس التأديب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.

تأديـــب الأطبـــاء :

صدر القانون رقم 415 لسنة 1954 بتنظيم شئون نقابة الأطباء .

وكان الطبيب في موقع عمله الخاص أو الرسمي مجند لخدمة المجتمع من خلال مهنته وبكل إمكانياته وطاقاته في ظروف السلم والحرب .

وعليه فيتعين على الطبيب الالتزام بالواجبات الآتية :

1. على الطبيب أن يساهم فى دراسة وحل المشكلات الصحية للمجتمع وأن يشترك فى مساهمة النقابة فى توجيه السياسة الصحية وفقا للمبادئ الاشتراكية وأن يكون متعاونا مع أجهزه الدولة الصحية فيما يطلب من بيانات أو إحصاءات لازمة لوضع السياسة والخطط الصحية .

2. على الطبيب أن يكون قدوة فى مجتمعة فى دعم الأفكار والقيم الاشتراكية أمينا على حقوق المواطنين فى الرعاية الصحية منزوعا عن الاستغلال المادى لمرضاه او زملائه .

3. على الطبيب ان يراعى الدقة والأمانة فى جميع تصرفاته وأن محافظ على كرامته وكرامة المهنة .

4. لا يجوز للطبيب أن يضع تقريرا أو يعطى شهادة تغاير الحقيقة.

5. لا يجوز للطبيب أن يأتى عملا من الأعمال الآتية :

الاستعانة بالوسطاء لاستغلال المهنة سواء كان ذلك بأجر أم بدون اجر.

السماح باستعمال اسمه فى ترويج الأدوية أو العقاقير أو مختلف أنواع العلاج.

إعارة اسمه لأغراض تجارية على أى صورة من الصور.

طلب أو قبول مكافأة أو أجر من أى نوع كان نظير التعهد بوصف أدوية أو أجهزة معينة للمرض أو إرسالهم إلى مستشفى أو مصح علاجى أو دور للتمريض أو صيدلية أو معمل محدد .

هـ - للقيام بإجراء استشارات فى مجال تجارية أو ملحقاتها مما هو معد لبيع الأدوية أو الأجهزة التى تشير باستعمالها سواء كان ذلك بالمجان أو نظير مرتب أو مكافأة.

و- لا يجوز للطبيب أن يتقاسم أجره مع أى من زملائه إلا من يشترك معه فى العلاج فعلا كما لا يجوز له أن يعمل وسيطا لطبيب آخر أو مستشفى بأى صورة من الصور.

ز- لا يجوز للطبيب أن يستعمل وسائل غير علمية فى مزاولة المهنة .

6. لا يجوز للطبيب أن يعلن بأى وسيلة من وسائل الإعلام عن طريقة جديدة للتشخيص أو العلاج بقصد استخدامها إذا لم يكن قد اكتمل اختبارها وثبت صلاحيتها ونشرت فى المجلات الطبية كما لا يجوز له أيضا أن ينسب لنفسه بدون وجه حق أى كشف علمى.

7. لا يجوز للطبيب على أية صورة من الصور أن يقوم بدعاية لنفسه سواء كان ذلك بطريق النشر أو الإذاعة أو الصور المتحركة أو أى طريقة أخرى من طرق الإعلام.

8. لا يجوز للطبيب عند فتح عيادة أو نقلها أن يعلن عن ذلك أكثر من ثلاث مرات فى الجريدة الواحدة ويجوز له إذا غاب عن عيادته أكثر من أسبوعين أن ينشر فى الجريدة الواحدة وبالحروف العادية إعلانين الأول قبل الغياب والثانى بعده.

9. يجب أن يقتصر فى المطبوعات والتذاكر الطبية وما فى حكمها ولافتة الباب ذكر اسم الطبيب ولقبه وعنوانه وألقابه (درجاته) العلمية والشرفية ونوع تخصصه ومواعيد عيادته ورقم تليفونه ، ويجب أن تكون جميع البيانات المذكورة مطابقة للحقيقة وما هو مقيد بسجلات النقابة ، وفى حالة تغيير مكان العيادة يجوز للطبيب ان يضع إعلانا بعنوانه الجديد لمدة ستة أشهر على الأكثر فى المكان الذى تركه.

10. لا يجوز للطبيب أن يستغل وظيفته بقصد الاستفادة من أعمال المهنة أو الحصول على كسب مادى من المريض ، كما لا يجوز له أن يتقاضى من المريض أجر عن عمل يدخل فى اختصاص وظيفته الأصلية التى يؤجر عليها من جهة أخرى.

11. على الطبيب أن يلتزم بالحد الأقصى لأتعاب العلاج طبقا للجدول الذى تضعه النقابة.

12. على الطبيب أن يبذل كل ما فى وسعه نحو مرضاه ، وأن يعمل على تخفيف الألم وان تكون معاملته لهم مشبعة بالعطف والحنان ، أن يسوى بينهم فى الرعاية ولا يميز بينهم بسبب مركزهم الأدبى أو الإجتماعى أو شعوره الشخصى نحوهم.

13. يجوز للطبيب أن يعتذر عن معالجة أى مريض منذ البداية لأسباب شخصية أو تتعلق بالمهنة ، أما فى الحالات المستعجلة فلا يجوز للممارس العام الاعتذار كما لا يجوز للطبيب الأخصائى رفض معالجة المريض إذا استدعاء لذلك الممارس العام ولم يتيسر وجود أخصائى غيره.

14. عندما يكف طبيب عن علاج أحد مرضاه لأى سبب من الأسباب عليه أن يدلى للطبيب الذى يحل محله بالمعلومات التى يعتقد أنها لازمة لاستمرار العلاج إذا طلب منه ذلك.

15. على الطبيب أن ينبه المريض وأهله إلى إتخاذ أسباب الوقاية ويرشدهم إليها ويحذرهم مما يترتب على عدم مراعاتها.

16. على الطبيب الذى يدعى لعيادة قاصر أو ناقص الأهلية أو مريض قاعد الوعى فى حالة خطيرة أن يبذل ما فى متناول بدية لإنقاذه ولو تعذر عليه الحصول فى الوقت المناسب على موافقة وليه أو الوصى أو القيم عليه كما يجب عليه ألا يتنحى عن معالجته إلا إذا زال الخطر وأصبح الاستمرار فى العلاج غير مجد أو إذا عهد بالمريض إلى طبيب آخر.

18. لا يجوز للطبيب إفشاء أسرار مريضه التى اطلع عليها بحكم مهنته .

19. على الطبيب عند الضرورة أن يقبل (أو يدعو إلى) استشارة طبيب غيره يوافق عليه المريض وأهله.

20. لا يجوز للمريض استغلال صلته بالمريض وعائلته لأغراض تتنافى مع كرامة المهنة.

21. أ) عند حدوث أخطاء مهنية تؤدى الى وفاة المريض يقدم الطبيب نفسه بإبلاغ النيابة المختصة باعتباره مبلغا عن الوفاة مع طلب إبداء رأى الطبيب الشرعى فى الحالة .

ب) يجوز للطبيب إبلاغ النيابة العامة من اى اعتداء يقع عليه سبب أداء مهنته قبل إبلاغه النقابة الفرعية المختصة على أن يقوم بإبلاغ نقابته فى أقرب فرصة.

22. على الطبيب تسوية أى خلاف ينشأ بينه وبين أحد زملائه فى شئون المهنة بالطرق الودية فإذا لم يسو الخلاف على هذا الوجه أبلغا الأمر إلى مجلس النقابة الفرعية المختص.

23. لا يجوز لأى طبيب أن يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة فى أى عمل متعلق بالمهنة أو علاج مريضة ، كما لا يجوز له الإقلال من قدرات زملائه.

24. إذا حل طبيب محل زميل له فى عيادته فعليه ألا يحاول استغلال هذا الوضع لصالحه الشخصي.

25. لا يجوز للطبيب أن يتقاضى أتعابا عن علاج زميل له أو علاج زوجته وأولاده.

26. إذا دعى طبيب لعيادة مريض يتولى علاجه طبيب آخر استحالت دعوته فعليه أن يترك إتمام العلاج لزميله بمجرد عودته وأن يبلغه ما اتخذه من إجراءات ما لم ير المريض أو أهله استمراره فى العلاج.

27. لا يجوز للطبيب فحص أو علاج مريض يعالجه زميل له فى مستشفى إلا إذا استدعاء لذلك الطبيب المعالج أو إدارة المستشفى.

28. لا يجوز للطبيب المعالج أن يرفض طلب المريض أو أهله دعوة طبيب آخر ينضم إليه على سبيل الاستشارة . إنما له أن يستجيب إذا أصر المريض أو أهله على استشارة طبيب معين لا يقبله بدون إبداء أسباب ذلك.

29. إذا رفض الطبيب المعالج القيام بعلاج المريض وفقا لما قرره الأطباء المستشارين ، فيجوز له أن ينسحب ، وفى هذه الحالة يجوز لأحد الأطباء المستشارين القيام بمباشرة العلاج.

وقدر صدر القانون رقم 415 لسنة 1954 في شأن مزاولة مهنة الطب وجاءت المادة الأولى منه تنص على أنه :

لا يجوز لأحد إبداء مشورة طبية أو عيادة مرضية أو إجراء عملية جراحية أو مباشرة ولادة أو وصف أدوية أو علاج مريض أو أخذ عينة من العينات التى تحدد بقرار من وزير الصحة العمومية من جسم المرضى الآدميين للتشخيص الطبى أو المعملى بأية طريقة كانت أو وصف نظارات طبية وبوجه عام مزاولة مهنة الطب بأية صفة كانت إلا إذا كان مصريا أو كان من بلد تجيز قوانينه للمصريين مزاولة مهنة الطب بها وكان اسمه مقيدا بسجل الأطباء بوزارة الصحة العمومية وبجدول نقابة الأطباء البشريين وذلك مع عدم الإخلال بالإحكام الخاصة المنظمة لمهنة التوليد.

ويستثنى من شرط الجنسية الأجانب الذين التحقوا بإحدى الجامعات المصرية قبل العمل بأحكام القانون رقم 142 لسنة 1948.

وتنص المادة الثانية المعدلة بالقانون رقم 46 لسنة 1965على أن " يقيد بسجل وزارة الصحة من كان حاصلا على درجة بكالوريوس الطب والجراحة من إحدى الجماعات بالجمهورية العربية المتحدة وأمضى للتدريب الإجبارى المقرر.

ويتم التدريب الإجباري بأن يقضى الخريجون سنة شمسية فى مزاولة مهنة الطب بصفة مؤقتة فى المستشفيات الجامعية والوحدات التدريبية التى تقرها الجامعات وذلك تحت إشراف هيئة إشراف هيئة التدريس بكليات الطب أو من تندبهم .

مجالس الكليات لهذا الغرض من أطباء المستشفيات والوحدات المذكورة ويكون ذلك وفقا للنظم التى يصدر بها قرار من وزير التعليم العالى بالإنفاق مع وزير الصحة .

كما يقيد بالسجل من كان حاصلا على درجة أو دبلوم أجنبى معادل لدرجة للبكالوريوس التى تمنحها جامعات الجمهورية العربية المتحدة وأمضى بعد حصوله على هذا المؤهل تدريبا لمدة سنة معادلا للتدريب الإجبارى ويشترط أن يجتاز بنجاح الامتحان المنصوص عليه فى المادة الثالثة من هذا القانون ويصدر بهذه الحالات قرار من لجنة مكونة من أربعة من الأطباء البشريين يعينهم وزير الصحة على أن يكون اثنان منهم على الأقل من عمداء كليات الطب.

ويكون امتحان الحاصلين على الدرجات أو الدبلومات الأجنبية وفقا لمنهج الامتحان النهائى لدرجة البكالوريوس فى الطب من إحدى الجماعات المصرية ويؤدى الامتحان أمام لجنة مؤلفة من أطباء يختارهم وزير الصحة العمومية قبل كل امتحان من بين من ترشحهم مجالس كليات الطب المصرية.

ويجب على من يرغب فى دخول الامتحان أن يقدم إلى وزير الصحة العمومية طلبا على النموذج المعد لذلك ويرفق به أصل الدرجة أو الدبلوم الحاصل عليه أو صورة رسمية منه والشهادة المثبتة لتلقى مقرر الدراسة أو أية وثيقة أخرى تقوم مقامها وعليه أن يؤدى رسما الامتحان قدره عشرة جنيهات ويرد هذا الرسم فى حالة عدوله عن دخول الامتحان أو عدم الإذن له بدخوله.

ويؤدى الامتحان باللغة العربية ويجوز تأديته بلغة أجنبية يوافق عليها وزير الصحة العمومية فإذا رسب الطالب فى الامتحان لا يجوز له ان يتقدم إليه أكثر من ثلاث مرات أخرى خلال سنتين وتعطى وزارة الصحة العمومية من حاز الامتحان بنجاح شهادة بذلك .

وتنص المادة الرابعة المعدلة بالقانون رقم 46 لسنة 1965على أنه " يجوز لوزير الصحة ان يعفى من أداء الامتحان الأطباء من أبناء الجمهورية العربية المتحدة الحاصلين على درجة أو دبلوم من إحدى الجماعات الأجنبية المعترف بها من حكومة الجمهورية العربية المتحدة معادلة لدرجة بكالوريوس الطب والجراحة التى تمنحها جامعات الجمهورية العربية المتحدة إذا كانوا حاصلين على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها وكانوا خلال مدة دراستهم الطبية حسن السير والسلوك ومواظبين على تلقى دروسهم العلمية طبقا لبرنامج المعاهد التى تخرجوا فيها.

ويشترط أن يؤدى هؤلاء الأطباء التدريب الاجبارى إذا لم يكونوا قد أدوا ما يعادله فى الخارج.

وتنص المادة الخامسة المعدلة بالقانون رقم 46 لسنة 1965على أن " يقدم طالب القيد بالسجل إلى وزارة الصحة طلبا موقعا عليه منه يبين فيه اسمه ولقبه وجنسيته ومحل إقامته ويرفق به أصل شهادة الدرجة أو الدبلوم أو صورة رسمية منه أو شهادة الامتحان أو الإعفاء منه حسب الأحوال (وكذا ما يثبت أداء التدريب الإجبارى أو يعادله) وعليه أن يؤدى رسما للقيد بسجل الوزارة قدره جنيه واحد ويقيد فى السجل اسم الطبيب ولقبه وجنسيته ومحل إقامته وتاريخ الدرجة أو الدبلوم الحاصل عليه والجهة الصادر منها وتاريخ شهادة الامتحان أو الإعفاء منه ومكان وتاريخ التدريب الإجبارى أو ما يعادله.

وتعطى صورة هذا القيد إلى المرخص له بمزاولة المهنة.

وتنص المادة السادسة على أنه " لا يجوز للطبيب المرخص له فى مزاولة المهنة أن يفتح أكثر من عيادتين – وعليه أن يخطر وزارة الصحة العمومية بكتاب موصى عليه العنوان عيادته وبكل تغيير دائم فيه أو فى محل إقامته خلال شهر من تاريخ فتح العيادة أو حصول التغيير .

وكل قيد فى سجل الأطباء بالوزارة ثم بطريق التزوير أو بطرق إحتيالية أو بوسائل أخرى غير مشروعة يلغى بقرار من وزير الصحة العمومية ويشطب الاسم المقيد نهائيا منه وتخطر نقابة الأطباء البشريين والنيابة العامة بذلك . (م 7 من القانون سالف الذكر)

وعلى النقابة إخطار وزارة الصحة العمومية بكل قرار يصدره مجلسها أو هيئاتها التأديبية بوقف طبيب عن مزاولة المهنة أو بشطب اسمه.

تتولى وزارة الصحة العمومية نشر الجدول الرسمى لأسماء الأطباء المرخص لهم مزاولة المهنة وتقدم سنويا ينشر ما يطرأ عليه من تعديلات . (م 8 من القانون سالف الذكر)

ويجوز لوزير الصحة العمومية عند حدوث الأوبئة فى أحوال الأخطار العامة أن يسمح بصفة استثنائية وللمدة التى تتطلبها مكافحة هذه الأوبئة والأخطار لأطباء لا تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى بالقيام بالأعمال الطبية التى يؤذن لهم بمباشرتها .

كما يجوز له بعد أخذ رأى مجلس نقابة الأطباء البشريين ان يرخص لطبيب لا تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى فى مزاولة مهنة الطب فى مصر للمدة اللازمة لتأدية ما تكلفه به الحكومة على ألا تجاوز هذه المدة سنتين قابلتين للتجديد مرة واحدة إذا كان هذا الطبيب من الشهود لهم بالتفوق فى فرع من فروع الطب وكانت خدماته لازمة لعدم توافر أمثاله فى مصر.

ويجوز أيضا أن يرخص للأطباء الذين يعينون أساتذة أو أساتذة مساعدين فى إحدى كليات الطب المصرية فى مزاولة مهنة الطب مدة خدمتهم ولو تتوافر منهم الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى.

وتنص المادة العاشرة من القانون سالف الذكر على أن " يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنتين وبغرامة لا تزيد على ماتى جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من زاول مهنة الطب على وجه يخالف أحكام هذا القانون . وفى حالة العود يحكم بالعقوبتين معا.

وفى جميع الأحوال يأمر القاضى بإغلاق العيادة مع نزع اللوحات واللافتات ومصادرة الأشياء المتعلقة بالمهنة ويأمر كذلك بنشر الحكم مرة أو أكثر من مرة فى جريدتين يعينها على نفقة المحكوم عليه.

ومع ذلك يجوز بقرار من وزير الصحة أن يغلق بالطريق الإداري كل مكان تزاول فيه منهة الطب – بالمخالفة لأحكام هذا القانون (أضيفت هذه الفقرة بالقانون رقم 29 لسنة 1965).

وتنص المادة العاشرة من القانون سالف الذكر على أن " يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المادة السابقة.

أولا : كل شخص غير مرخص له فى مزاولة مهنة الطب يستعمل نشرات أو لوحات أو لافتات او أية وسيلة أخرى من وسائل النشر إذا كان من شأن ذلك أن يحمل الجمهور على الاعتقاد بأن له الحق فى مزاولة مهنة الطب وكذلك كل من ينتمل لنفسه لقب طبيب أو غيره من الألقاب التى تطلق على الأشخاص المرخص لهم فى مزاولة مهنة الطب.

ثانيا : كل شخص غير مرخص له فى مزاولة مهنة الطب وجدت عنده آلات أو عدد طبية ما لم يثبت أن وجودها لديه كان لسبب مشروع غير مزاولة مهنة الطب.

ويعاقب بغرامة لا تجاوز ألف قرش كل من يخالف أحكام المادة السادسة وإذا كانت المخالفة بسبب فتح أكثر من عيادتين يجب الحكم أيضا بغلق ما زاد عن المصرح به منها. (م 12 من القانون سالف الذكر)

تأديــب أعــوان الأطبـــاء :

لقد صدر القانون رقم 115 لسنة 1976 الخاص بإنشاء نقابة مهنة التمريض مبيناً للشروط الواجب توافرها لعضوية هذه النقابة وهى أن يكون العضو المتقدم حاصل على أحد المؤهلات الدراسية الآتية:

- بكالوريوس التمريض من أحد المعاهد العليا أو شهادة معادلة له .

- دبلوم أحد المعاهد الفنية الصحية التابعة لوزارة الصحة .

- دبلوم تمريض وتوليد خريجات المدارس الملحقة بكليات طب الجامعات

- دبلوم التمريض نظام ثلاث سنوات أو ما يعادله .

- دبلوم تمريض المدارس الفنية الثانوية أو ما يعادله .

- شهادات مساعدات ومساعدي الممرضات المولدات .

هذا بالإضافة الى الشروط الأخرى اللازم توافرها لشغل أى عضوية .

تأديب هيئة التمريض :

فيتم محاكمة الأعضاء الذين يرتكبون أموراً مخلة بشرفهم أو مناسبة بكرامة المهنة أو الذين يهملون في تأدية واجباتهم أمام الهيئات التأديبية للنقابة ، أما الأعضاء العاملون بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فيحاكمون أمام الهيئات التأديبية المذكورة إلا فيما يقع منهم بسبب مزاولة المهنة خارج أعمال وظائفهم . (م64 من القانون رقم 115 لسنة 1976)

ويتعين إجراء التحقيق مع العضو قبل إحالته الى المحاكمة ، ويتم التحقيق بمعرفة لجنة التحقيق وتشكل من :

- وكيل النقابة الذي يختاره مجلس النقابة رئيس للجنة .

- عضو من النيابة الإدارية التي مقرها النقابة وسكرتير عام النقابة أو سكرتير النقابة الفرعية .

وبانتهاء التحقيق وثبوت المخالفة يتم إحالة العضو المخالف الى مجلس التأديب وهناك مجلس لتأديب أعضاء هيئة التمريض هما :

مجلس تأديب ابتدائي :

ويشكل هذا المجلس برئاسة أحد وكيلى النقابة يختاره النقيب سنوياً وعضوية اثنين يختارهما مجلس النقابة سنوياً .

ويجوز للعضو أن يحضر الجلسات بشخصه أو يوكل غيره للدفاع عنه إلا إذا طلب المجلس حضوره شخصياً فعليه الالتزام بذلك ويكون جلسات المحاكمة التأديبية سرية إى القرار الصادر منها يكون في جلسة علنية .

مجلس التأديب الاستئنافي :

ويشكل برئاسة النقيب وعضوية عضو من مجلس الدولة من إدارة الفتوى بوزارة الصحة لا تقل درجته عن نائب بالإضافة الى ثلاثة يهينهم مجلس النقابة سنوياً على أن يكونوا من الحاصلين على ذات مؤهل العضو ويتم إعلان القرارات التأديبية الى العضو المحكوم عليه خلال عشرة أيام من تاريخ صدورها وذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول وإذا كانت هذه القرارات قد صدرت في غير وجود العضو المخالف يجوز له المعارضة في القرارات وذلك بموجب تقرير يدون في السجل المعد لذلك بسكرتارية المجلس على أن يكون ذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلانه بالقرار .

أما إذا كان الحكم قد صدر في حضور العضو ، فيجوز له استئناف الحكم أمام مجلس التأديب الاستئنافي وذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلان القرار الى المحكوم عليه .

والقرارات الصادرة من مجلس التأديب بنوعية ليست نهائية حيث أنه يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإداري على أن يتم ذلك خلال 30 يوما من تاريخ إعلانه بالقرار .

العقوبات التأديبية لهيئة التمريض :

وهى كما نصت عليها المادة (66) من القانون رقم 115 لسنة 1976 تنحصر في :

- لفت النظر .

- الإنذار .

- الغرامة بحد أقصى عشرين جنيه .

- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز سنة .

- إسقاط العضوية من النقابة .

وفي جميع الأحوال يتعين على مجلس النقابة إخطار الجهة التي يعمل العضو بالقرارات النهائية وذلك خلال أسبوع من تاريخ صدورها .

الــدفـــوع المتعلقــة بالدعـــوى التــأديبيـــة

في البداية نود أن نشير إلى أن الجهة الوحيدة المختصة برفع الدعوى التأديبية هى النيابة الإدارية سواء كان ذلك من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الجهاز المركزي للمحاسبات أو طلب الجهة الإدارية .

حيث تتم إحالة الموظف أو العامل إلى المحكمة التأديبية إذا رأت النيابة الإدارية في التحقيق الذي تجريه أن المخالفة تستوجب جزاء يجاوز الخصم من المرتب لمدة أكثر من 15 يوما وفقا لنص المادة 14 من القانون رقم 117 لسنة 1958 وكذلك في حالة طلب الجهة الإدارية من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية بناء على تحقيق تجريه الجهة الإدارية ذاتها وذلك وفقا لنص المادة 23 من القرار الجمهوري رقم 1489 لسنة 1958 باللائحة الداخلية للنيابة الإدارية كما أنه طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون رقم 117 لسنة 1958 فإن النيابة الإدارية إذا رأت أن الجزاء الذي يستحقه الموظف عن المخالفة لا يزيد على الخصم من المرتب مدة لا تجاوز 15 يوما ولكن الجهة الإداري ترى خلاف ذلك تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية ففي هذه الحالة تلتزم النيابة الإدارية بإحالة الموظف الى المحكمة التأديبية .

وكذلك في حالة طلب رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات ذلك ، وتقوم النيابة الإدارية بمباشرة الادعاء أمام المحكمة التأديبية حيث لا تقام الدعوى التأديبية أمام المحاكم التأديبية إلا بمعرفة النيابة الإدارية وتقوم النيابة الإدارية بإيداع ملف التحقيق متضمنا قرار الإحالة وتقرير الاتهام سكرتارية المحكمة التأديبية المختصة وفقا لحكم المادة 1/13 من القانون رقم 117 لسنة 1958 ويجب أن يتضمن قرار الإحالة اسم الموظف ودرجته ومرتبه وبيانا بالمخالفات المنسوبة إليه طبقا لأحكام القانون رقم 117 لسنة 1958 . (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1231 لسنة 6ق جلسة 1962/11/17).

والآن يمكننا تناول الدفوع المتعلقة بالدعوى التأديبية .

الدفع بعدم صحة إقامة الدعوى بناء على طلب الجهة الإدارية :

في حالة طلب الجهة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية فإنه من المقرر أن الرئيس الإداري المختص بالتأديب هو الذي يختص بطلب الإحالة الى المحكمة التأديبية فلاختصاص بطلب إقامة الدعوى التأديبية متفرع من الاختصاص بتوقيع العقوبة وأن من يملك توقيع العقوبة على الموظف يملك بداهة طلب رفع الدعوى التأديبية عليه فرفع الدعوى التأديبية لا يعد جزاء ولا يعدو أن يكون احتكاما للمحكمة التأديبية (الجمعية العمومية لقسمة الفتوى والتشريع فتوى رقم 839 بجلسة 1966/12/28).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه عما يتمسك به الطاعن من بطلان الإحالة الى المحاكمة التأديبية لصدورها من الأمين العام وليس من رئيس مجلس الدولة (السلطة المختصة) فإنه فضلا عن أن التحقيق تم بمعرفة النيابة الإدارية وهى طبقا للقانون رقم 117 لسنة 1958 تختص بالتحقيق مع العامل حتى دون وجود إحالة له من رئاسته ، فإنه بالرجوع الى نص المادة 82 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 معدلاً بالقانون رقم 115 لسنة 1982 فإنه يجري كالآتي :

يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق كما يلي :

1- لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشر يوماً .

وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المدة الواحدة على ثلاثة أيام وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضاً إذا ألت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها بالقرار .

2- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود من (1-6) من الفقرة الأولى من المادة 80 ، ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على 60 يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة على عدة دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين رقمى 1 ، 2 من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

3- كما لا يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود 7 ، 8 ، 9 من المادة 80 ، وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها صحة الجزاءات .

4- تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة (80) .

ومن حيث إن ما ورد بالبند 3 من النص المتقدم بشأن ما تملكه السلطة المختصة من إحالة العامل الى المحاكمة لا يعني أن هذه السلطة وحدها التي تختص بالإحالة الى المحاكمة التأديبية ، ذلك أن هذا الأمر ورد فقط في حالة ما إذا ألغت السلطة المختصة قرار الجزاء المعروض عليها ، وإذا كان لا يستحيل القول بأن السلطة المختصة لا تملك الإحالة الى المحاكمة التأديبية إلا إذا كان ثمة جزاء تم توقيعه وعرض عليها ، إذ إن المنطق يقضي بأنها تملك ذلك سواء كان هناك جزاء وقع ثم ألغته ، أو أنه لم يكن ثمة جزاء قد وقع أصلاً بل مجرد تحقيق ، فإنه لذلك لا يقبل القول بأن النص المذكور بحصر سلطة الإحالة للمحاكمة التأديبية في السلطة المختصة (الوزير – المحافظ – رئيس مجلس إدارة الهيئة)

ولعل ما يؤكد هذا النظر أن المادة 87 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليها قد نصت في فقرتها الأخيرة على أن " يعتبر العامل محالاً للمحكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية ، فهذا النص لم يشترط أم يكون طلب الإحالة للمحاكمة التأديبية من السلطة المختصة بالمعنى المحدد في القانون المشار إليه بل اكتفى بأن يكون الطلب من الجهة الإدارية .

ولما كان الأمين العام لمجلس الدولة بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف الإدارية والكتابية له سلطة وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة حسب الأحوال الأمر الذي يترتب عليه أن يكون من سلطاته إحالة من يعملون تحت رقابته – بمن فيهم شاغلي الوظائف العليا – الى التحقيق والمحاكمة التأديبية عند اللزوم ، إذ إن غل يده عن مثل هذه السلطة من شأنه الحيلولة دون فاعلية رقابته وهذه هى النتيجة الطبيعية والأمر المحتم للعلاقات الوظيفية التي تربط الرئيس بالمرءوسين وهو ما يقتضيه حسن سير المرفق العام باعتبار هذه المسائل من الإجراءات الضرورية لحسن سير المرفق .

ومن حيث إنه في ضوء ما تقدم يكون الدفع المبدي من الطاعن في هذا الشأن غير قائم على أساس صحيح من القانون مستوجبا طرحه . (الطعن رقم 3133 لسنة 42ق جلسة 1997/2/15) وبأنه " ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن مدير منطقة البحيرة بهيئة الأوقاف المصرية قد أبلغ النيابة الإدارية بمخالفات نسبها للطاعن باعتبارها مخالفات مالية ، وأن النيابة الإدارية قد أجرت تحقيقا فيما نسب للطاعن من مخالفات وانتهت بمذكرتها المؤرخة 1985/6/15 الى حفظ ما نسب الى الطاعن قطعيا لعدم الأهمية اكتفاء بلفت نظره الى عدم تكرار ذلك مستقبلا وتم إخطار مدير منطقة البحيرة لهيئة الأوقاف المصرية بذلك إلا أنه رد على النيابة الإدارية بطلب إحالة الطاعن الى المحاكمة التأديبية استنادا الى نص المادة 12 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية .

وقد قامت النيابة الإدارية بمخاطبة هيئة الأوقاف بالبحيرة لإعداد مذكرة بمبررات طلب الإحالة حيث تم إعداد المذكرة وقامت النيابة الإدارية بإعداد تقرير الاتهام الذي صدر استنادا إليه الحكم الطعين ضد الطاعن .

ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن إحالة الطاعن الى النيابة الإدارية للتحقيق معه فيما نسي إليه ابتداء قد تمت بمعرفة السيد العامل بوظيفة من الدرجة الثانية بأقدمية أحديث من الطاعن ، والشاغل لوظيفة مدير منطقة البحيرة بهيئة الأوقاف المصرية ندباً وأنه هو ذاته الذي طلب من النيابة الإدارية إحالة الطاعن الى المحاكمة التأديبية رغم ما انتهت إليه النيابة الإدارية من حفظ الواقعة المنسوبة للطاعن قطعيا لعدم الأهمية

ومن حيث إنه ليس ثمة نص صريح في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 – بتحديد السلطة المختصة بالإحالة الى التحقيق أو الإحالة الى المحاكمة التأديبية إلا أنه ليس ثمة شك في أن هذه السلطة لا ينبغي أن يترك أمرها فرطاً يمارسه كل من هب ودب من القيادات الإدارية الصغيرة .

ومن حيث إن استدعاء أقرب القواعد لحكم الموضوع يقتضي القياس على أحكام المادة 82 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 التي حددت أصحاب الاختصاص بالتصرف في التحقيق باعتبار أن الإحالة الى التحقيق والتصرف فيه هما الى اتحاد العلة أقرب ، من ثم فإنه لا يجوز لغير من نيط بهم اختصاص التصرف في التحقيق ممارسة اختصاص الإحالة للتحقيق أو الإحالة للمحاكمة التأديبية من باب أولى .

ومن حيث إن المادة 82 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة لم تهبط بأصحاب الاختصاص بالتصرف في التحقيق الى ما دون شاغلي الوظائف العليا إلا من فوض ، فمن ثم فإنه لا يجوز لشاغلي الوظائف الأدنى من الوظائف العليا – بغير تفويض – إحالة أى من العاملين رئاستهم الى التحقيق أو المحاكمة التأديبية .

الدفع بعدم قبول الدعوى لسقوط حق رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات في طلب الإحالة :

فقد قرر المشرع أنه يجب على الجهة الإدارية إخطار رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات بالقرارات الصادرة منها في شأن المخالفات المالية وله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بالقرارات أن يطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية وقد استقرت المحكمة الإدارية العليا على اعتبار مدة الخمسة عشر يوما المقررة لرئيس جهاز المحاسبات هى مدة سقوط يترتب على فواتها سقوط حقه في كلب إقامة الدعوى التأديبية وإذا أقيمن الدعوى التأديبية بعد هذه المدة وبناء على طلب الجهاز المركزي للمحاسبات كانت الدعوى جديرة بعدم القبول .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " الميعاد المنصوص عليه في المادة (13) من القانون رقم 117 لسنة 1958 هو ميعاد سقوط إخطار رئيس ديوان المحاسبة الذي يبدأ منه هذا الميعاد هو الإخطار بالجزاء بعد استقراره في صورته النهائية الإخطار بالجزاء مع إرفاق تحقيقات النيابة الإدارية ومضى هذا الميعاد من تاريخ هذا الاعتراض عليه واستقراره نهائيا الاستيفاء الذي يطلبه الديوان من الجهة الإدارية بعد ذلك لا يصادف مجالاً . (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 672 لسنة 6ق جلسة 1962/1/2) وبأنه " انقضاء الميعاد المنصوص عليه في المادة 13 من القانون رقم 117 لسنة 1958 ودون أن يطلب الجهاز خلاله استكمال ما ينقصه من أوراق وبيانات لازمة التقدير ملائمة الاعتراض على الجزاء اعتبار ذلك قرينة على اكتفائه بالجزاء الموقع الذي يصبح جزاء نهائيا لا وجه معه لإقامة الدعوى التأديبية ولا ترتفع هذه القرينة إلا بعمل إيجابي يصدر من الديوان خلال الميعاد بطلب ما يلزم من استيفاءات ولا يحسب الميعاد في هذه الحالة إلا من تاريخ ورود كل ما طلبه الجهاز من أوراق وبيانات " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 15 لسنة 6ق جلسة 1962/1/6).

فقد ألقى عبء الإخطار الذي يبدأ منه ميعاد الخمسة عشر يوماً الأولى في صياغة النص على الجهة الإدارية التي أصدرت القرار فلا يحقق هذا الإخطار أثره إذا كان قد حصل من جهة أخرى لم ينط بها القانون القيام بهذا الإجراء وكذلك لا يغني علم الديوان بقرار الجزاء من غير الطريق الذي رسمه القانون من وجوب قيام الجهة الإدارية المختصة بإجراء الإخطار ، وترتيباً على ذلك لا يجدى في سبيل تحديد بدء سريان الميعاد إخطار الديوان عن طريق المحكمة التي أصدرت الحكم في الدعوى التأديبية.

وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا بأن " المشرع أوجب على الجهة الإدارية إخطار رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات بالقرارات الصادرة منها في المخالفات المالية وقد حدد المشرع لرئيس الجهاز ميعاداً معيناً يستخدم فيه حقه في الاعتراض على القرار التأديبي وطلب تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية هذا الميعاد من مواعيد السقوط وينقضي حق الاعتراض بانقضائه وهو ميعاد مقرر لمصلحة الموظف حتى لا يظل تحت سطوة الاعتراض الى أجل غير مسمى ومقرر كذلك لمصلحة الإدارة حتى لا تظل أمورها معلقة الى أجل غير مسمى وممارسة رئيس الجهاز هذا الحق تقتضي أن تكون جميع عناصر التقدير من تحقيقات ومستندات وبيانات تحد يد الجهاز ليتمكن من تقدير ملائمة القرار التأديبي المعروض وما إذا كان الأمر يقتضي تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية من عدمه وحساب ميعاد السقوط لا يبدأ إلا من تاريخ ورود المستندات والبيانات الى الجهاز وإذا لم يطلب الجهاز استكمال ما ورد إليه من جهة الإدارة من أوراق وانتهى الميعاد المذكور فإن ذلك يعد قرينة على اكتفاء الجهاز بما ورد إليه فيسقط حقه في الاعتراض إذا لم يستخدمه قبل انقضاء هذا الميعاد " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1606 لسنة 31ق جلسة 1988/5/14) وبأنه " سريان الميعاد المنصوص عليه في المادة (13) من القانون رقم 117 لسنة 1958 هو من تاريخ إخطار رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات بالجزاء الموقع بالنسبة لهذه المخالفات توجيه الإخطار الى مدير عام المراقبة القضائية فرع من فروع الجهاز ويدخل في اختصاصها تلقي مثل هذه الإخطارات نيابة عن رئيس الجهاز " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1973 لسنة 6ق جلسة 1963/2/16)

وبأنه " الميعاد المقرر لاعتراض رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات والمحدد في القانون رقم 117 لسنة 1958 بخمسة عشر يوما لا يكون إلا حيث يكون هناك جزاء عن مخالفة مالية أنزلته الجهة الإدارية بالموظف وفي هذه الحالة يحق لرئيس جهاز المحاسبات أن يعترض عليه في بحر خمسة عشر يوما من تاريخ إبلاغ القرار إليه وإلا سقط حقه في هذا الاعتراض ويعتبر فوات هذا الميعاد قرينة قاطعة على موافقته على هذا الجزاء استقراراً للأوضاع الوظيفية بصفة نهائية . أما حيث لا يكون هناك قرار إداري بتوقيع جزاء عن مخالفة مالية فإن الميعاد المنصوص عليه في المادة (13) سالفة البيان لا يسري في حق الجهاز المركزي للمحاسبات " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1495 لسنة 8ق جلسة 1966/1/29) وبأنه " أنه لكى يباشر الجهاز المركزي للمحاسبات اختصاصه في تقدير مدى ملائمة الجزاء فلابد أن تخطره جهة الإدارة بقرار الجزاء وبكل ما يتعلق به من أوراق ولم يحدد المشرع مشتملات القرار التي يجب إخطار الجهاز بما فتحديد ما يلزم من أوراق وبيانات هو من المسائل الموضوعية التي تختلف باختلاف ظروف وملابسات كل مخالفة على حدة فوات الميعاد المنصوص عليه في المادة 13 من القانون رقم 117 لسنة 1958 دون أن يطالب الجهاز جهة الإدارة باستكمال ما ينقص من الأوراق والمستندات وترتفع هذه القرينة إذا بادر الجهاز خلال الميعاد بطلب ما ينقص من الأوراق والبيانات التي يراها لازمة لإعمال اختصاصه في تقدير الجزاء وفي هذه الحالة الأخيرة يحسب الميعاد من يوم ورود كل ما طلبه الجهاز على وجه التحديد وعليه فالدعوى التأديبية المقامة بمراعاة الإجراءات المتقدة تكون مقامة على الوجه المقرر قانوناً " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1024 لسنة 3ق جلسة 1987/3/14).

وبأنه " مفاد نص المادة 13 من القانون رقم 117 لسنة 1958 أن لرئيس ديوان المحاسبات (الجهاز المركزي للمحاسبات) أن يطلب الى النيابة الإدارية تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية إذا استبان له أن المخالفة المالية التي ارتكبها تستحق جزاء يزيد على ذلك الذي وقعته الجهة الإدارية يجب أن يستخدم رئيس الجهاز هذا الحق خلال خمسة عشر يوما تبدأ من تاريخ ورود الإخطار إليه وذلك بأن يتم تصدير طلبه الى النيابة الإدارية خلال هذا الأجل على أن هذا الميعاد ينقطع بطلب استيفاء بيانات خلاله

وينفتح ذات الميعاد من جديد فور ورود البيان المطلوب " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1403ق لسنة 31 جلسة 1988/5/21) وبأنه " إذا انقضى هذا الميعاد دون أن يطلب رئيس الجهاز تقديم الموظف الى المحاكمة التأديبية سقط حقه في الاعتراض ، ينطبق ذلك إذا انقضى الميعاد المشار إليه دون أن يطلب الجهاز خلاله استكمال ما ينقصه من أوراق وبيانات لازمة لتقديره يعتبر ذلك قرينة على اكتفائه بما وصل إليه من أوراق في فحص الجزاء ويكون قد قام افتراض باكتفائه بالجزاء الموقع عليه الذي أصبح لهذا الافتراض نهائيا مما لا يكون معه ثمة وجه لإقامة الدعوى التأديبية " (الطعون أرقام 2523 ، 2660 ، 2675 ، 2676 لسنة 37ق جلسة 1993/11/27) وبأنه " ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن الميعاد المحدد لاعتراض رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات على قرارات الجزاء في المخالفات المالية وطلب إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية هو ميعاد سقوط يترتب على عدم مراعاته سقوط الدعوى التأديبية ، وبديهي أنه ولما لموافقة رئيس الجهاز على إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية من أثر مهم وخطير وهو تحريك الدعوى التأديبية قبل العامل فإنه يتعين أن تكون هذه الموافقة واضحة وصريحة وأن يكون تاريخها واضحا تماما لا يحوطه لبس أو غموض ، ومن حيث إنه يبين من الإطلاع على صورة مذكرة وكيل الجهاز التي انتهت إلى طلب الموافقة على إحالة المطعون ضدهما الى المحاكمة التأديبية أنها خلت من أى توقيع أو تأشيرة بالموافقة على ما تضمنته من رئيس الجهاز وأن ما ورد بها في هذا الشأن تحت ختم شعار الدولة والذي ختمت به جميع صفحات صورة المذكرة المشار إليها ومن بينها الصفحة الأخيرة هو تاريخ 5/7 وقد جاء هذا التاريخ ذاته غير واضح وبشكل لا يكاد يقرأ ولا يوجد أى توقيع لرئيس الجهاز أو تأشيرة بالموافقة مقارنا لهذا التاريخ أو في أى موضع آخر من هذه الصفحة الأخيرة أو حتى في بقية الصفحات مما لا يمكن معه والحال كذلك التأكد من أن رئيس الجهاز قد وافق على إحالة المطعون ضدهما الى المحاكمة التأديبية والأمر في هذا الشأن لا يفترض ولا يستنتج وإنما يجب أن يكون قاطعا وصريحا وواضحا لا غموض فيه ولا يعتوره الشك ولما كان الواضح مما سبق أن المذكرة سالفة الذكر قد خلت من موافقة رئيس الجهاز على ما تضمنته وليس بها أى تأشير منه أو توقيع باعتمادها ،

ومن ثم فلا يمكن القول بوجود أو صدور موافقة من رئيس الجهاز على إحالة المطعون ضدهما الى المحاكمة التأديبية وبالتالي يكون قرار مجازاتهما من قبل الجهة الإدارية قد أصبح نهائيا وتكون الدعوى التأديبية قد سقطت قبلهما ولا تجوز إعادة مساءلتهما تأديبيا عن المخالفة المحالين عنها الى المحكمة التأديبية والتي سبق أن جوزيا عنها بالجزاء الإداري والذي أصبح نهائيا بعدم الاعتراض عليه من الجهاز المركزي للمحاسبات.

ومن حيث إنه تأسيسا على ما سبق يكون الحكم المطعون فيه إذ انتهى الى هذه النتيجة سليما وإن كان لغير الأسباب التي استند إليها باعتبار أن السند الصحيح لعدم جواز محاكمة المطعون ضدهما تأديبيا هو عدم اعتراض الجهاز المركزي للمحاسبات على الجزاء الإداري الموقع عليهما وليس لعدم سحب الجهة الإدارية هذا الجزاء كما ذهب الحكم المطعون فيه لأن سحب الجزاء ليس شرطا لتحريك الدعوى التأديبية ضد العامل إذا اعترض عليه الجهاز المركزي للمحاسبات خلال الميعاد المحدد " (الطعن رقم 2449 لسنة 39ق جلسة 1997/4/26)

فيلاحظ مما تقدم أنه يتعين على الجهة الإدارية إخطار رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات بالقرارات الصادرة منها في شأن المخالفات المالية وله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بالقرارات أن يطلب تقديم الموظف إلى المحاكمة التأديبية .

إلا أن هذا الميعاد قد تعدل بموجب القانون رقم 144 لسنة 1988 الخاص بالجهاز المركزي للمحاسبات والذي عمل به اعتبارا من 1988/6/10 حيث نصت المادة الخامسة في الفقرة الثالثة منها على أن يختص الجهاز بفحص ومراجعة القرارات الصادرة من الجهات الخاضعة لرقابته في شأن المخالفات المالية التي تقع بها وذلك للتأكد من أن الإجراءات المناسبة قد اتخذت بالنسبة لتلك المخالفات وأن المسئولية عنها قد حددت وتمت محاسبة المسئولين عن ارتكابها وتتعين موافاة الجهاز بالقرارات المشار إليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدورها مصحوبة بجميع أوراق الموضوع .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " من حيث إن المشرع في المادة الخامسة من قانون الجهاز المركزي للمحاسبات الصادر بالقانون رقم 144 لسنة 1988 خول لرئيس الجهاز المركزي للمحاسبات سلطة أن يطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ ورود الأوراق كاملة للجهاز تقديم العامل إلى المحكمة التأديبية إذا رأى وجها لذلك ، فإن هذا الحكم المستحدث الذي أطال المدة التي يجوز فيها لرئيس الجهاز إبداء هذا الطلب إلى ثلاثين يوما قد نسخ الحكم القديم الوارد في المادة 13 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والذي كان يقصر هذه المدة على خمسة عشر يوما فقط ، ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن حى مدينة نصر أرسل بتاريخ 1994/1/31 إلى الجهاز المركز للمحاسبات أوراق قضية النيابة الإدارية للإدارة المحلية رقم 1993/1221 بشأن المخالفات موضوع الدعوى مشفوعة بقرار الجزاء الصادر في هذا الشأن ، ولقد ارتأى السيد رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات بتاريخ 1994/2/24 الموافقة على إحالة المخالفين إلى المحاكمة التأديبية وقام الجهاز في 1994/2/27 بإرسال الأوراق إلى النيابة الإدارية التي ورد لها هذا الطلب والأوراق بتاريخ 1994/2/28 ، من ثم فإن الثابت مما سلف أن السيد رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات قد مارس السلطة المخولة له طبقا للمادة الخامسة من قانون الجهاز المركزي للمحاسبات في الميعاد المقرر قانونا ، ومن ثم فإنه يتعين رفض ما أثاره تقدير الطعن من سقوط حق رئيس الجهاز في هذا الشأن لعدم استناد ذلك على أساس صحيح من ناحية القانون أو الواقع " (الطعن رقم 4311 لسنة 41ق جلسة 1999/6/19 ، الطعن رقم 1895 لسنة 41ق جلسة 1999/1/30)

وبأنه " ومن حيث إن الثابت من أوراق النزاع أن الجهة الإدارية أبلغت الجهاز المركزي للمحاسبات بتاريخ 1996/6/2 بسحب القرار الصادر بمجازاة المطعون ضدها ، وطلب الجهاز بكتابة رقم 6613 بتاريخ 1996/6/17 من الجهة الإدارية إعادة النظر في القرار الساحب بتعديل الجزاء إلى الحد الذي كان عليه قبل تقديم الطعون ضدها للتظلم ،

وقد وردت الجهة الإدارية بتاريخ 1996/8/3 بأنه ليس لأى جهة التعقيب على القرار الصادر من سلطة نظر التظلم فقان الجهاز بإعداد مذكرة بتاريخ 1996/8/22 طلب فيها رئيس الجهاز إحالة المطعون ضدها إلى المحاكم التأديبية ، ومن حيث إن الميعاد المحدد لرئيس الجهاز في طلب إحالة المطعون ضدها إلى المحاكمة التأديبية لا يحسب من 1996/6/2

كما ذهب إليه الحكم الطعن ، ذلك أن الجهاز قد اعترض خلال ثلاثين يوما من هذا التاريخ على القرار الساحب وطلب تعديل الجزاء إلى ما كان عليه قبل التظلم ، وقد ردت عليه الجهة الإدارية بتاريخ 1996/8/3 برفض ذلك ، فمن هذا التاريخ يبدأ لرئيس الجهاز ميعاد مقداره ثلاثون يوما له خلاله أن يتطلب تقديم المطعون ضدها الى المحاكمة التأديبية ، وهو ما قام به بالفعل بتاريخ 1996/8/22 أى ، خلال ثلاثين يوما من إخطار الجهاز بعدم استجابة الجهة الإدارية إلى طلبه وذلك وفقا لنص البند (3) من ثالثا من المادة (5) المشار إليها من قانون الجهاز المركزي للمحاسبات الصادر بالقانون رقم 144 لسنة 1988 " (الطعن رقم 2031 لسنة 44ق جلسة 2001/2/24 دائرة رابعة)

لكن قد تتأخر الجهة الإدارية في إخطار الجهاز المركزي للمحاسبات عن نتيجة . إلا أن ذلك لا أثر له على سلطة الجهاز في طلب إقامة الدعوى طالما أن الدعوى التأديبية لم تسقط بمضى المدة :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أن ميعاد الثلاثين يوما التي يجوز لرئيس الجهاز خلالها طلب إحالة العامل إلى المحكمة هو ميعاد سقوط أى : يسقط حق رئيس الجهاز في هذا الطلب إذا انقضى هذا الميعاد . إلا أنه من المستقر أيضا في قضاء هذه المحكمة أن هذا الميعاد لا يبدأ إلا من تاريخ ورود الأوراق كاملة إلى الجهاز أيا ما كان تاريخ القرار الصادر بشأن المخالفة المالية ، دونما محاجاة بفكرة تحصين القرارات الإدارية بانقضاء ستين يوما على صدورها ويكون من نتيجة هذا التحصين أنه يمتنع على الجهة الإدارية سحبها بعد ذلك

حتى ولو كانت باطلة نفاذ ذلك الحكم العام الذي يسري بشأن جميع القرارات الإدارية يخصصه ما ورد من حكم خاص بنص البند ثالثا/1 المشار إليه من المادة الخامسة من قانون الجهاز المركزي للمحاسبات بالنسبة للقرارات الإدارية الصادرة بشأن المخالفات المالية ، وحيث تظل تلك القرارات مزعزعة غير مستقرة إلى أن يخطر بها الجهاز المركزي للمحاسبات وبجميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة وإلى أن ينقضي ثلاثون يوما على ذلك دون اعتراض من رئيس الجهاز ، وليس معنى هذا أنه يترتب على عدم إخطار الجهة الإدارية بالقرارات المشار إليها أن تظل مسئولية العامل تأديبيا عن المخالفة غير مستقرة لأمد غير محدود ، حيث إن المادة 91 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 والمعدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983 قد حددت مواعيد سقوط الدعوى التأديبية والتي تتفاوت طولا وقصرا باختلاف نوعية المخالفة وما إذا كانت تشكل في الوقت جريمة جنائية أو تعد خطأ جسيما ، أو ترتب عليها ضرر جسيم بأموال الجهة الإدارية ورتب المشرع على وفات تلك المدد دون إقامة الدعوى التأديبية أو اتخاذ إجراء من الإجراءات القاطعة للسقوط ضد العامل المخالف ، سقوط الدعوى التأديبية قبله.

ومن ثم تظل المواعيد المحددة لسقوط الدعوى التأديبية قيدا على جميع سلطات التأديب أو السلطات الأخرى التي لها صلة بالتأديب ، حيث لا تجوز مباشرة الدعوى التأديبية أو اتخاذ أى إجراء بشأنها إذا كانت قد سقطت بمضى المدة ، وترتيبا على ذلك فإن الميعاد المحدد لرئيس الجهاز وهو ثلاثون يوما لطلب إحالة العامل المخالف إلى المحكمة التأديبية ولئن كان لا يبدأ إلا من تاريخ إخطار الجهاز بأوراق المخالفة كاملة ، إلا أنه يتعين على رئيس الجهاز ممارسة سلطته هذه قبل سقوط الدعوى التأديبية ، بحسبان ذلك أحد الإجراءات القاطعة لمدة السقوط لا جدوى منه ولا أثر له إذا اتخذ بعد انقضاء المدة المحددة لسقوط الدعوى التأديبية ، ومن حيث إنه بإنزال تلك المبادئ على واقعات النزاع المطروح فالثابت أن الجهة الإدارية قد أصدرت القرار رقم 1276 لسنة 1995 بتاريخ 1995/12/3 بمجازاة المطعون ضده الأول بخصم عشرة أيام من راتبه ، وبمجازاة المطعون ضده الثاني بخصم ثلاثة أيام من راتبه وقد أخطرت الجهة الإدارية الجهاز المركزي للمحاسبات بهذا القرار بتاريخ 1996/5/13 ،

فطلب ريس الجهاز بتاريخ 1996/5/27 أى خلال ثلاثين يوما من إخطاره - إحالة المطعون ضدهما إلى المحاكمة التأديبية ، أى أن اعتراض الجهاز المركزي للمحاسبات على القرار المشار إليه قد تم خلال الميعاد له قانونا قوبل سقوط الدعوى التأديبية ، وإذ طلب رئيس الجهاز من النيابة الإدارية خلال الميعاد المحدد له إحالة المطعون ضدهما إلى المحكمة التأديبية ، وتنفيذا لذلك أقامت النيابة الإدارية الدعوى التأديبية ضدهما مما يترتب عليه بالضرورة سقوط قرار الجهة الإدارية بمجازاتهما والذي كان محل اعتراض من الجهاز المركزي للمحاسبات وعودة الأمر الى المحكمة التأديبية صاحبة الولاية العامة في تأديب العاملين المدنيين بالدولة عن المخالفات التأديبية المنسوبة إليهم ، ومن ثم فما كان للمحكمة أن تقضي إزاء ما تقدم بعدم جواز نظر الدعوى بل كان من المتعين عليها نظر الدعوى والتصدي لموضوعها ، وإذ خالف الحكم المطعون هذا النظر فإنه يكون خليقا بالإلغاء لمخالفته صحيح أحكام القانون ، مما يتعين معه الحكم بإلغائه وإعادة الدعوى إلى المحكمة التأديبية للفصل فيما نسب الى المطعون ضدهما من مخالفات " (الطعن رقم 1256 لسنة 44ق جلسة 2002/1/5) وبأنه " ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن الميعاد الذي حدده المشرع في هذا النص لاعتراض الجهاز المركزي للمحاسبات على قرار الجهة الإدارية في المخالفات المالية وطلبه تقديم الموظف إلى المحاكمة التأديبية هو ميعاد سقوط بحيث إذا انقضى هذا الميعاد دون أن يطلب رئيس الجهاز تقديم الموظف إلى المحاكمة التأديبية سقط حقه في الاعتراض وكذلك أيضا إذا انقضى الميعاد المشار إليه دون أن يطلب الجهاز خلاله استكمال ما ينقصه من أوراق وبيانات لازمة لتقديره اعتبر ذلك قرينة على اكتفائه بما وصل إليه من أوراق في فحص الجزاء ويكون قد قام افتراض باكتفائه بالجزاء الموقع الذي أصبح بهذا الافتراض نهائيا مما لا يكون معه ثمة وجه لإقامة الدعوى التأديبية ، ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن الجهاز المركزي للمحاسبات قد أخطر بقرار الجهة الإدارية بمجازاة الطاعنين بخصم خمس عشر يوما من راتب كل منهم وذلك في 1989/11/15 إلا أن الجهاز لم يطلب موافاته بصور من صحف جزاءات الطاعنين إلا في 1989/12/20 كتابة رقم 5312 أى بعد انقضاء الميعاد المقرر بنص المادة 13 من القانون رقم 117 لسنة

1958 فإن ذلك يقيم قرينة على اكتفاء الجهاز بما وصل إليه من أوراق واكتفائه بالجزاء الموقع من الجهة الإدارية على الطاعنين ويسقط بالتالي حقه في الاعتراض إذ يصبح هذا الجزاء بفوات الميعاد المقرر بالمادة 13 المشار إليها دون طلب الجهاز ما يراه من أوراق وبيانات نهائيا ولا يكون هناك وجه لإقامة الدعوى التأديبية وإذ ذهب الحكم المطعون فيه إلى غير ذلك وقضى بمجازاة الطاعنين فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون

مما يتعين معه الحكم بإلغائه والقضاء بعدم قبول الدعوى التأديبية رقم 88 لسنة 32ق المقامة من النيابة الإدارية ضد الطاعنين لرفعها بعد الميعاد المنصوص عليه في المادة 13 سالفة الذكر " (الطعون أرقام 2523 ، 2660 ، 2675 ، 2676 لسنة 37ق جلسة 1993/11/27 س39 ص271).

الدفع بعدم قبول الدعوى لسابقة الفصل فيها :

وهذا الدفع أساسه المبدأ الأصولي في مجال العقاب وهو عدم جواز معاقبة العامل عن المخالفة الواحدة مرتين .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه يبين من ذلك أن رئيس مجلس إدارة الشركة بوصفه السلطة التأديبية الرئاسية قد استنفذت سلطتها التأديبية في تقدير المخالفة التأديبية المنسوبة للطاعن والجزاء الملائم عمها قبل أن تتولى النيابة الإدارية التحقيق مع الطاعن إذ يجوز للشركة أن تقرر مجازاته تأديبيا دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي لاختلاف الغاية من الجزاء في المجالين التأديبي والجنائي فهو في الأول مقرر لحماية الوظيفة أما في الثاني فهو قصاص من المجرم لحماية المجتمع ، ومادامت النيابة الإدارية لم تكن قد تولت التحقيق عن ذات الواقعة التي جوزى من أجلها إذ الثابت أنه تقرر مجازاة الطاعن بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة بتاريخ 1988/4/21 فيما تولت النيابة الإدارية التحقيق بشأنها بناء على طلب الشركة كما ذهبت إلى ذلك النيابة الإدارية في معرض دفاعها في الطعن الماثل ، ومن ثم فإنه ما كان يجوز قانونا إقامة الدعوى التأديبية ضد الطاعن بعد ذلك عن ذات الواقعة التي سبق أن جوزى عنها

، ولا يغير من ذلك أن تكون الشركة قد قررت سحب هذا الجزاء بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيهل مادامت السلطة التأديبية الرئاسية قد استنفذت سلطتها التأديبية على النحو سالف البيات ، إذ لا ينتج هذا السحب أى أثر يصحح بطلان رفع الدعوى التأديبية الصادر فيها الحكم المطعون فيه ، ويحق للطاعن في هذه الحالة أن يدفع أمام المحكمة التأديبية بعدم جواز نظرها لسابقة مجازاته عن ذات المخالفة التي أحيل بشأنها للمحاكمة التأديبية ولا يسقط حقه في إبداء هذا الدفع أن تكون السلطة التأديبية الرئاسية قد قامت بسحب الجزاء الموقع عليه بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها إذ يحق له أن يوجه طعنه عندئذ ضد القرار الساحب للجزاء باعتباره غير مشروع ولا يرتب أى أثر على الدعوى التأديبية وذلك عن طريق إبداء هذا الدفع لأنه من الأصول المسلمة التي تقتضيها العدالة الطبيعية أنه لا تجوز المحاكمة التأديبية عن مخالفة سبق أن جوزى عنها العامل تأديبيا إعمالا لمبدأ عدم جواز معاقبة العامل عن الذنب التأديبي الواحد مرتين ، ومتى كان ذلك وكان الثابت أن الطاعن قد دفع فعلا أمام المحكمة التأديبية بعدم جواز نظر الدعوى عند إبدائه بالرد عليه لأنه يغير وجه الحكم في الدعوى وإنما تصدت المحكمة لمجازاته عنها فإن الحكم المطعون فيه يكون على هذا الوجه قد أخل بحقه في الدفاع الأمر الذي جعله مشوبا بالقصور في التسبيب الذي يبطله ، ومن حيث إنه لما كان الدفع المشار إليه في محله قانونا على النحو سالف البيان بحسبان أن سحب الجزاء غير مشروع ولا يؤثر على وجود هذا الجزاء بالنسبة للطاعن ، فإنه يتعين الحكم بإلغاء الحكم المطعون فيه ، والقضاء بعدم جواز نظر الدعوى التأديبية المقامة ضد الطاعن والصادر فيها الحكم المطعون فيه ، وغني عن البيان أن إلغاء الحكم المطعون فيه لا يؤثر على الاستمرار في تنفيذ الجزاء الصادر من رئيس مجلس إدارة الشركة بتاريخ 1988/4/21 بمجازاة الطاعن بخصم أجر شهر .

فلهذه الأسباب :

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلا ، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه ، وبعدم جواز نظر الدعوى التأديبية المقامة ضد الطاعن " (الطعن رقم 4563 لسنة 35ق جلسة 1991/3/26) وبأنه " ومن حيث إنه من المبادئ العامة الأساسية لشريعة العقاب أياً كان نوعه أنه لا يجوز عقاب الإنسان عن الفعل المؤثم مرتين ، وأنه وإن كان يجوز العقاب عن الجريمة التأديبية للموظف العام برغم العقاب عن ذات الأفعال كجرائم جنائية في نطاق المسئولية الجنائية لاختلاف الأفعال غير مرة واحدة حيث تستنفذ السلطة التأديبية ولايتها بتوقيع العقاب التأديبي وبالتالي لا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه ومجازاته ولا يغير من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبية . ابتداء هى السلطة التأديبية الإدارية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية لأن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحا قانونا على العامل حيث بذلك تصل المسئولية التأديبية للعاملين إلى غايتها القانونية ، ومن ثم فلا تجوز بعد ذلك إعادة مباشرة السلطة التأديبية على ذات العامل بذات الفعل الذي جوزى عنه حيث ترتبط الولاية التأديبية وجودا وعدما مع الغاية المستهدفة منه وهى مجازاة العامل عما يثبت إسناده قبله من جرائم تأديبية ، ومن حيث إن الثابت من الأوراق أنه سبق أن صدر القرار الإداري رقم 1032 بتاريخ 1991/9/18 متضمنا مجازاة الطاعنين بخصم عشرة أيام من مرتب كل منهم لما نسب إليهم من مخالفات أوردها القرار المذكور وقد أفادت جهة الاتهام أنه صدر قرار بحسب الجزاء المشار إليه في حين أن المستفاد من كتاب الجهة الإدارية المودع في حافظة المستندات المقدمة بجلسة 1996/8/14 أمام دائرة فحص الطعون بالمحكمة أنه حتى تاريخ صدور الحكم المطعون فيه كان قرار الجزاء المشار إليه مازال قائما ولم يتم سحبه وقد أصدرت الجهة الإدارية قرارا آخر برقم 498 في 1995/5/7 تنفيذا للحكم المطعون فيه بمجازاة كل من الطاعنين بعقوبة الوقف عن العمل لمدة شهرين مع صرف نصف الأجر

ولم تجحد جهة الاتهام (الحاضر عن النيابة الإدارية) هذا الكتاب أو تقدم ما يفيد خلاف ما ورد به ، ومن حيث إنه لما سبق كان يتعين على المحكمة التأديبية عدم قبول الدعوى لسبق مجازاة المحالين عن ذات المخالفات المحالين بسببها إلى المحكمة التأديبية ، وإذ لم يذهب هذا المذهب تكون قد أخطأت في تطبيق القانون مما يتعين معه القضاء بإلغاء الحكم المطعون فيه " (الطعن رقم 2491 لسنة 41ق جلسة 1997/2/15) وبأنه " ومن حيث إن الطاعنين في كل من الطاعنين الماثلين لا يجادلان في ثبوت الاتهام المنسوب إليهما بل يقرران أنه قد تمت مجازاتهما في مخالفات قبل ذلك بمقتضى الحكم الصادر عن نفس المحكمة في الدعوى رقم 645 لسنة 16ق وهو ما يخالف المستقر عليه من عدم جواز عقاب العامل عن فعل ارتكبه أكثر من مرة ، ومن حيث إن الثابت من ملف القضية رقم 531 لسنة 1988 أن المخالفات الخاصة بالتلاعب بأوراق العلاج للعاملين بشركة توزيع كهرباء جنوب الصعيد والتي تمت مجازاة الطاعنين بسببها قبل ذلك بخفض وظيفتهما إلى الدرجة الأدنى مباشرة وكان عن الفترة من عام 1982 إلى عام 1988 لم تتناول بالتحقيق ولم تدخل في اعتبار المحكمة التأديبية بأسيوط عندما أصدرت حكمها في الدعوى رقم 645 لسنة 16ق جلسة 1990/2/13 وبالتالي فإن إحالة الطاعنين عن وقائع لم تكتشف داخل نفس الفترة وهى الفترة التي تمت مجازاة الطاعنين عن المخالفات التي ارتكبت خلالها بجزاء الخفض سالف الذكر ومجازاتهما عنها بجزاء الفصل لا يمكن معه القول أنها جازت الطاعنين أكثر من مرة.

ذلك أن المحاكم التأديبية لا تحاكم المحال عن فترات وإنما تنظر مخالفات وقعت خلال مدة معينة وتحدد المسئولية عنها . أما عن المخالفات التي لم تنظرها ووقعت في ذات المدة فإنه لا يمكن القول أنها قد فصت فيها ، ومن ثم فإن الحكم الصادر في الدعوى رقم 645 لسنة 16ق لا يبرئ ساحة الطاعنين ولا يظهرها عن المخالفات التي يكونان قد ارتكباها ولن يشملها التحقيقات أو لم يحاكما عنها ولما كان الوصف الوارد بتقرير الاتهام الخاص بالدعوى رقم 645 لسنة 16ق بأنهما – أى الطاعنين خلال الفترة من عام 1982 إلى 1988 – تلاعبا بأوراق العلاج بأن ... ثم صدر الحكم بإدانتهما عن الوقائع التي ارتكباها فلا يعد ذلك سابقة فصل عن واقعات أخرى تكون قد ارتكبت خلال تلك الفترة واكتشفت في تاريخ لاحق ،

ومن حيث إن المحكمة المطعون في حكمها قد التفتت عن هذا الدفع ، جواز نظر الدعوى لسابقة الفصل فيها وانتهت إلى أن الوقائع التي سبقت مجازاة الطاعنين عنها منبتة الصلة بموضوع الدعوى الماثلة فإنها تكون قد صادفت صحيح حكم الواقع والقانون فيما انتهت إليه " (الطعنان رقما 1229 ، 1230 لسنة 38ق جلسة 1998/12/13 ، والطعن رقم 42 لسنة 42ق جلسة 1996/8/31 ، والطعن رقم 1041 لسنة 41ق جلسة 1998/5/31) وبأنه " ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه لا تسوغ معاقبة العامل تأديبيا عن ذات الأفعال مرتين حيث تستنفذ السلطة التأديبية ولايتها بتوقيع العقاب التأديبية ولا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه والدفع بعدم جواز المحاكمة التأديبية لسبق مجازاة العامل يعدا دفعا متعلقا بالنظام العام " (حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم 1464 لسنة 32ق جلسة 1989/6/15) وبأنه " ومن حيث إن الثابت من الأوراق المرفقة بالدعوى التأديبية أن سبق أن صدر قرار رئيس مجلس إدارة الشركة رقم 106 لسنة 1986 بتاريخ 1986/4/15 عن المخالفة الأولى المنسوبة إليه وهى التي أجرى عنها التحقيق الإداري رقم 39 مكرر لسنة 1985 ، ومن حيث إن الشركة قد سبق لها أن قامت بمجازاة الطاعن الأول من ذات المخالفة الأولى المنسوبة إليه على النحو سالف الذكر ، ومن ثم فقد كان يتعين على المحكمة التأديبية أن تقضي بعدم جواز نظر الدعوى التأديبية بالنسبة للمخالفة الأولى المنسوبة للطاعن الأول لسبق مجازاته تأديبا عنها ، ويكون حكمها بمعاقبة الطاعن المذكور عن ذات المخالفة للمرة الثانية قد خالف القانون وجانبه الصواب ويتعين إلغاؤه في ها الشق.

وفي حكم مهم لما وردت على الدفع المبدي من النيابة الإدارية بأنه في حالة صدور قرار سابق من الجهة الإدارية بمجازاة المتهم فإن ذلك لا يؤثر على استمرار محاكمته تأديباً وتوقيع جزاء عليه لأن قرار الجهة الإدارية بمجازاته لا قيمة له ، وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن البين من الأوراق أن المخالفة المنسوبة للطاعن والواردة بتقرير الاتهام في الدعوى التأديبية الصادر في شأنها الحكم المطعون فيه هى ذات المخالفة التي صدر في شأنها الجزاء الموقع على الطاعن بموجب قرار الشركة المصرية لتسويق الأسماك سالف البيان

ومن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أنه لا تسوغ معاقبة العامل ترتيبا عن ذات الأفعال غير مرة واحدة ، حيث تستنفذ السلطة التأديبية ولايتها بتوقيعها الجزاء التأديبي ، ولا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه ، ولا يغير من ذلك أن تكون السلطة التأديبية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية ، لأن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبية صحيحا قانونا على العامل ، والدفع المتعلق بعدم جواز المحاكمة التأديبية لسبق مجازاة العامل تأديبيا يعد دفعا متعلقا بالنظام العام.

ومن حيث إنه لما تقدم ، فإن الحكم المطعون فيه وقد قضى برفض الطعن بعدم جواز نظر الدعوى لسبق مجازاته تأديبيا عن ذات الواقعة محل المخالفة بقرار الشركة المصرية لتسويق الأسماك المشار إليه والقاضي بمجازاته بخصم خمسة عشر يوما من راتبه ، فإن هذا الحكم يكون قد قضى بغير النظر السالف ومن ثم قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله مما يتعين معه القضاء بإلغائه ، ولا يغير من هذا النظر الاستناد إلى الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا بجلسة 10 يناير سنة 1987 في الطعن رقم 5000 لسنة 29 قضائية عليا والقاضي بأنه إذا تولت النيابة الإدارية التحقيق فلا يجوز للجهة الإدارية أن تتصرف في التحقيق إلا إذا أعادته إليها النيابة الإدارية وذلك لأنه ليس للجهة الإدارية أن تحول دون مباشرة النيابة الإدارية اختصاصها وبالتالي لا يجوز للجهة الإدارية أن تطالب النيابة الإدارية بالكف عن السير في التحقيق ولا يجوز لها أيضا إصدار قرار بشأنه قبل أن تنتهي النيابة الإدارية من فحص الموضوع ، وذلك لأن الثابت من وقائع الطعن المشار إليه أن الجهة الإدارية هى التي أحالت الأوراق إلى النيابة الإدارية للتحقيق في الثاني من شهر فبراير سنة 1982 وباشرت النيابة الإدارية التحقيق في الموضوع اعتبارا من 7 فبراير سنة 1986 ، ورغم ذلك أصدرت الجهة الإدارية القرار رقم 102 لسنة 1982 الصادر بتاريخ 12 يوليو سنة 1982 بمجازاة الطبيبة المحالة من الجهة الإدارية للتحقيق بمعرفة النيابة العامة في تاريخ سابق في 1982/2/2

لذلك جرى قضاء هذه المحكمة في شأن هذا الطعن بالمبدأ المتقدم بيانه كان استنادا إلى أن الجهة الإدارية قد طلبات من النيابة الإدارية أن تتولى التحقيق في الموضوع المحال إليها فإذا تم ذلك فلا يجوز للجهة الإدارية أن تتصرف بالتحقيق قبل إعادة الموضوع للجهة الإدارية إذ لا يجوز للجهة الإدارية أن تحول دون مباشرة النيابة الإدارية اختصاصها عن طريق مطالبتها بالكف عن السير في التحقيق أو عن طريق المبادرة إلى التصرف فيه قبل أن تنتهي النيابة الإدارية إلى قرار بشأنها وعليه يكون القرار الذي يصدر من الجهة الإدارية قبل أن تنتهي النيابة الإدارية إلى قرار في التحقيق المحال منها يكون مشوبا بعيب جوهري من شأنه أن يبطله ، والثابت من الأوراق أن الشركة المرية لتسويق الأسماك لم تحل أوراق الواقعة محل الدعوى التأديبية أصلا للنيابة الإدارية وكانت الواقعة محل تحقيق النيابة العامة فقط فلما اكتفت النيابة العامة بمساءلته تأديبا عقب قيام الطاعن بسداد المبلغ قيمة الحجز أصدرت الشركة المذكورة قرارها المشار إليه بمجازاة الطاعن بخصم خمسة عشر يوما من راتبه بناء على موافقة رئيس مجلس إدارة الشركة في 1993/8/3 ولم يثبت من الأوراق بما يفيد علم الشركة آنفة الذكر إحالة الموضوع للنيابة الإدارية بإحالة أوراق الموضوع للنيابة الإدارية من النيابة العامة في 1993/7/21 للتحقيق فيه ومن ثم فإن العلة في اعتبار القرار الصادر بمجازاة الطاعن مشوبا بعيب جوهري من شأنه أن يبطله والتي تتحقق في حالة قيام الجهة الإدارية بإحالة أوراق الموضوع للنيابة الإدارية لاتخاذ شأنها فيه ثم قيام تلك الجهة بالتصرف في أوراق هذا التحقيق أو إصدار قرار تأديبي في شأنه والذي اعتبرته المحكمة الإدارية بمثابة مطالبة النيابة الإدارية بالكف عن السير في إجراءات التحقيق أو حرمانها من مباشرة اختصاصها ، فإن هذه العلة غير متوافرة في الطعن الماثل على الوجه المتقدم مما يتعين معه القضاء بإلغاء الحكم المطعون وعدم جواز إقامة الدعوى التأديبية على الطاعن لسبق مجازاته عن المخالفة محل الاتهام فيها " (الطعن رقم 2675 لسنة 41ق جلسة 1999/2/7).

الدفع بانقضاء الدعوى التأديبية :

ومن أسباب انقضاء الدعوى التأديبية وفاة الموظف ، وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " تنقضي الدعوى التأديبية بوفاة الموظف استنادا إلى الأصل الوارد في المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية من انقضاء الدعوى الجنائية بوفاة المتهم . هذا الأصل هو واجب الإتباع عند وفاة المتهم في أثناء المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أو أمام المحكمة الإدارية العليا ، أساس ذلك مبدأ شخصية العقوبة حيث لا تجوز المساءلة في المجال العقابي إلا في مواجهة شخص المتهم الأمر الذي يفترض بالضرورة أن يكون حيا حتى تستقر مسئوليته الجنائية أو التأديبية أيا كانت مرحلة التقاضي التي وصلت إليها " (الطعن رقم 193 لسنة 38ق جلسة 1989/6/10 س34 قاعدة) وبأنه " تنقضي الدعوى التأديبية إذا توفى الموظف في أثناء الطعن في الحكم التأديبي أمام المحكمة الإدارية العليا . أساس ذلك . أن ما ورد بقانون الإجراءات الجنائية من انقضاء الدعوى الجنائية بوفاة المتهم هو أصل يجب إتباعه عند وفاة المتهم في أثناء المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أو أمام المحكمة الإدارية العليا ، يقوم هذا الأصل على فكرة شخصية العقوبة وما تتطلبه من ضرورة وجود المتهم على قيد الحياة " (الطعن رقم 2350 لسنة 30ق جلسة 1989/4/15 س34)

وفي مجال تحديد أثر وفاة الطاعن بعد صدور حكم المحكمة التأديبية وفي أثناء نظر الطعن المقام بشأنه أمام المحكمة الإدارية العليا وهل يكون الحكم في الطعن بانقضاء الدعوى أم يكون الحكم بانقطاع سير الخصومة قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن المادة 14 من قانون الإجراءات الجنائية والتي تنص على أن "تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم ...." ، إنما تمثل أحد المبادئ العامة للنظام العقابي سواء في المجال التأديبي أو الجنائي باعتبار هذا النص تطبيقا لقاعدة عامة مقتضاها أن العقوبة شخصية ، ومن ثم لا تجوز المساءلة في المجال العقابي إلا في مواجهة شخص المتهم الذي تطلب جهة الاتهام إنزال العقاب عليه ، الأمر الذي يفترض بالضرورة حياة هذا الشخص حتى يسند إليه الاتهام وتستقر مسئوليته الجنائية أو التأديبية بصدور حكم بات في مواجهته فإذا توفى المتهم قبل أن تصل المنازعة إلى غايتها النهائية

فإنه يتعين عدم الاستمرار في إجراءات المساءلة أيا كانت مرحلة التقاضي التي وصلن إليها وذلك من خلال القضاء بانقضاء الدعوى التأديبية قبله ، ولا مجال في هذا الشأن للمغايرة بين ما إذا كان الطعن في الحكم التأديبي مقاما من النيابة الإدارية وحدثت الوفاة للموظف أثناء نظر الطعن أم كان الطعن مقاما من الموظف الذي توفى أثناء نظر الطعن إذ يتعين الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية في الحالتين والقول بأنه في حالة ما إذا كان الحكم في الدعوى التأديبية بالإدانة ثم طعن الموظف في الحكم أمام المحكمة الإدارية العليا طالبا الحكم ببراءته ثم توفى في أثناء نظر الطعن فإن من حق ورثته ومن مصلحتهم من الناحية الأدبية أو يحصلوا على حكم بتبرئة ساحة مورثهم بحيث يتعين في مثل هذه الحالة الحكم بانقطاع سير الخصومة في الطعن . لا وجه لهذه المغايرة لما يمكن أن تؤدي إليه من نتائج شاذة إذ أن الاستمرار في نظر الطعن بعد وفاة الطاعن هو قول باستمرار توجيه الاتهام لمتهم توفى كما أن المحكمة الإدارية العليا قد لا تتصدى بعد استئناف الورثة السير في الطعن لموضوعه إذا ما قررت أن الموضوع غير صالح للفصل فيه فهل تعيد الدعوى التأديبية للمحكمة المختصة لإعادة محاكمة شخص انتقل إلى رحمة الله

من هنا كان القول بضرورة الرجوع إلى الأصل العام الذي مؤداه اعتبار أن الحكم الوارد بالمادة 14 من قانون الإجراءات والتي ترتب على وفاة المتهم انقضاء الدعوى الجنائية هو الأوجب في الأخذ به في المساءلة التأديبية في حالة وفاة المتهم ، يستوي في ذلك أن تكون الوفاة بعد رفع الدعوى التأديبية وقبل الحكم فيها أو بعد صدور الحكم التأديبي وفي أثناء مرحلة الطعن فيه وسواء كان الطعن مقاما من النيابة الإدارية أو مقاما من الطاعن الذي توفى في أثناء نظر الطعن بحيث يتعين في جميع الأحوال الحكم بانقضاء الدعوى التأديبية وليس بانقطاع سير الخصومة في الطعن (حكم دائرة توحيد المبادئ في الطعن الماثل) ومن حيث إنه في ضوء ما تقدم فإنه يتعين الحكم بانقضاء بالدعوى التأديبية " (كم دائرة توحيد المبادئ في الطعن رقم 1499 لسنة 37ق جلسة 1997/4/29 ، والطعن رقم 3005 لسنة 42ق جلسة 1999/5/2)

ويلاحظ أن هذا المبدأ يطبق إذا كان الطعن مقاما من ورثة من صدر ضده الحكم المطعون فيه . (الطعن رقم 3592 لسنة 41ق جلسة 1997/11/15)

وقد أكدت المحكمة أنه وإن كان من المصلحة الأدبية للورثة إظهار براءة مورثهم إلا أنه من شأن ذلك استمرار توجيه التهم لشخص قد توفى وهو لا يجوز إلغاء الحكم المطعون فيه انقضاء الدعوى التأديبية .

ومن أسباب انقضاء الدعوى التأديبية أيضا ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا من أن التنازل المقرر للزوج في جريمة الزنا من شأنه أن تنقضي الدعوى الجنائية بالنسبة للزوجة وشريكها معا ، ويتمنع أيضا إثارة جريمة الزنا في المجال التأديبي تحقيقا لقصد المشرع من ستر للأغراض والحفاظ على العائلة فلا تجوز معه مساءلة الشريك تأديبيا – الحكم انتهى إلى ثبوت جريمة الزنا في حق الشريك الوصف الصحيح للجريمة باستبعاد الزنا هو التواجد مع سيدة في مسكنه – معاقبته في هذه الحدود . (الطعن رقم 2174 لسنة 40ق جلسة 1996/4/13)

وهناك حكم أقدم انتهى إلى ذات الحكم غير أنه لم يعاقب المتهم على التواجد مع سيدة في مسكنه . (الطعن رقم 611 لسنة 39ق جلسة 1984/2/19)

ومن أسباب انقضاء الدعوى التأديبية العفو الشامل وهو لا يكون إلا بقانون ويتعلق في الأساس بالجريمة الجنائية وهو ما يؤدي إلى القول : إنه إذا كان الأساس القانوني لمجازاة الموظف هو الجريمة الجنائية وصدر لها عفو شامل يعني انقضاء الجريمة التأديبية أيضا على خلاف بين الفقهاء حيث يرى أغلبية الفقهاء أن العفو الشامل وإن أزال الصفة الجنائية للفعل فإنه لا يزول الفعل الجنائي ومن ثم لا يمنع من إقامة الدعوى التأديبية واستمرار المحاكمة التأديبية عن الفعل الذي شمله العفو .

أما نزول الجهة الإدارية عن الدعوى التأديبية فلا يعد سببا لانقضاء الدعوى التأديبية لاستقرار المحكمة الإدارية العليا على أن الجهة الإدارية لا تملك طلب عدم إقامة الدعوى التأديبية من النيابة الإدارية سواء قبل إقامة الدعوى أو بعد تحريكها . (المحكمة الإدارية العليا الطعن رقم 581 لسنة 17ق جلسة 1975/6/28 والطعن رقم 1711 لسنة 40ق جلسة 1995/12/19).

الدفع بسقوط الدعوى التأديبية :

نصت مادة 91 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المعدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 على أن تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ، وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم يكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى التأديبية .

ونصت المادة 93 من القانون رقم 48 لسنة 1978 بخصوص العاملين بالقطاع العام على أن تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها (أى المدتين أقرب) وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

وقف الدعوى التأديبية :

الأصل أن هناك حالات لوقف الدعوى التأديبية مثلها كمثل أى دعوى أخرى هناك حالات لوقفها وجوبا أو جوازا طبقا لقانون المرافعات ، وأوردت المادة 129 مرافعات سببا عاما لوقف الدعوى ، حيث ذهبت الى أن المحكمة أن تأمر بوقفها كلما رأت تعليق حكمها في موضوعها على الفصل في مسألة أخرى يتوقف عليها الحكم .

وكما سبق القول أن نص المادة 39 من القانون رقم 47 لسنة 1972 والتي تضمنت جواز إيقاف الدعوى التأديبية لحين الفصل في دعوى جنائية إذا كان الحكم في الدعوى التأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في الدعوى الجنائية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " يشترط لوقف الدعوى التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وجود مبرر لهذا الوقف بأن يكون سبب الدعويين واحداً بحيث يكون الفصل في إحداهما متوقفا على الفصل في الأخرى ، ولهذا فإن المنازعة في التحميل بقيمة العجز تستقل في سببها عن واقعة الاشتراك مع آخرين في اختلاس بعض المهمات " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1634 لسنة 28ق جلسة 1986/5/17)

والفرق بين وقف الدعوى التأديبية وانقطاع مدة التقادم ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " أن النص على أن "مدة السقوط تنقطع بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة " ، هذه العبارة من الاتساع والشمول بحيث تتسع لكافة الإجراءات التي يكون من شأنها بعث الاتهام وتحريكه ، والطعن بالإلغاء في قرار الجزاء يدخل في عموم معنى الإجراءات المتعلقة بالتحقيق أو الاتهام أو المحاكمة.

ومثال ذلك أنه إذا طعن العامل بإلغاء الجزاء التأديبي فإن طعنه يقطع هذا الميعاد ، وصدور حكم المحكمة التأديبية بإلغاء قرار الفصل لا يترتب عليه سقوط جميع الإجراءات السابقة على صدوره ، فمبادرة الشركة بعد صدور حكم الإلغاء في إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية لتتخذ إجراءات إحالة المدعى الى المحاكمة التأديبية وقيام النيابة الإدارية بذلك بالفعل يترتب عليه عدم سقوط الدعوى التأديبية ، فعبارة (أى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة" تتسع لكافة الإجراءات التي يكون من شأنها تحريك الاتهام " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 482 لسنة 23ق جلسة 1978/4/29 والطعن رقم 1967 لسنة 19ق جلسة 1979/2/17 والطعن رقم 211 لسنة 26ق جلسة 1985/5/4).

وذهبت الى أن حكم محكمة أمن الدولة لا تتوافر له مقومات وجوده كحكم نهائي إلا بعد التصديق عليه ، وميعاد سقوط الدعوى التأديبية المترتبة عليه لا يبدأ إلا اعتبارا من هذا التاريخ وليس من تاريخ صدوره . (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 256 لسنة 22ق جلسة 1980/12/13)

وذهبت الى أن النيابة العامة وهى أمينة على الدعوى العمومية قد تنتهي الى إعداد تقرير اتهام وإحالة المتهمين الى المحكمة الجنائية وقد تتصرف على نحو آخر اكتفاء بالجزاء الإداري ، وفي كلتا الحالتين يكون تصرفها نهائيا يعتبر الاكتفاء بالجزاء الإداري هو آخر إجراء قاطع لمدة سقوط الدعوى التأديبية ومن تاريخه تبدأ مدة سقوط جديدة . (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1168 لسنة 30ق جلسة 1988/5/10).

وذهبت في حكم هام الى أنه إذا استحال على جهة الإدارية أو النيابة الإدارية لسبب عارض اتخاذ الإجراءات التأديبية أو السير فيها فإن القرينة التي تقوم عليها سقوط الدعوى التأديبية تنتفي ، ويقتضي ذلك وقف سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية طالما قد استحال السير في إجراءاتها وذلك الى أن تزول أسباب هذه الاستحالة ،

ولا وجه للاستناد الى نص المادة 16 من قانون الإجراءات الجنائية التي تقضي بألا يوقف سريان المدة التي تسقط فيها الدعوى الجنائية لأى سبب كان ، ذلك أن نظام المحاكمات التأديبية لا ينطوي على نص مماثل والقضاء التأديبي لا يلتزم كأصل عام بأحكام قانون العقوبات أو قانون الإجراءات الجنائية وإنما يستهدي بها ونستعير منها ما يتلاءم مع نظام تأديب العاملين . (الطعن رقم 992 لسنة 32ق المحكمة الإدارية العليا جلسة 1988/5/14)

وبأنه " ومن حيث إنه فيما يتعلق بدفع الطاعن بسقوط الدعوى التأديبية قبله على أساس أن القضية رقم 1802 لسنة 1988 جمح منيا البصل قد فقدت اعتبارا من جلسة الحكم فيها بتاريخ 1988/6/15 ، وأنه لم يبدأ التحقيق فيها إلا في أواخر عام 1992 بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات طبقا للمادة 91 من القانون رقم 47 لسنة 1978 .

ومن حيث إن المادة 91 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 تنص على أن " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ، وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء " .

وتنص المادة 15 من قانون الإجراءات الجنائية على أن " تنقضي الدعوى الجنائية بمضى. كما تنص المادة 17 منه على أن " تنقطع المدة بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وكذلك بالأمر الجنائي أو بإجراءات الاستدلال إذا اتخذت في مواجهة المتهم أو إذا أخطر بها بوجه رسمي ، وتسري المدة من جديد ابتداء من يوم الانقطاع.

ومن حيث إنه وإن كان البادي من مقارنة نص قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ونص قانون الإجراءات الجنائية أن هناك مفارقة بين النصين فيما يتعلق بماهية الإجراءات التي تقطع مدة سقوط كل من الدعوى التأديبية والجنائية . حيث قصر قانون نظام العاملين تلك الإجراءات عند إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، بينما أضاف قانون الإجراءات الجنائية الى تلك الإجراءات الأمر الجنائي وإجراءات الاستدلال إذا اتخذت في مواجهة المتهم أو إذا أخطر بها بوجه رسمي ،

إلا أن هذا الذي يبدو لا يمثل اتجاها الى المغايرة في الحكم بين ماهية الإجراءات التي تقطع ميعاد سقوط الدعوى التأديبية وتلك التي تقطع ميعاد سقوط الدعوى الجنائية ، إلا فيما يتعلق بما قد تفرضه طبيعة الدعويين من خلاف في الحكم .

ومن حيث إنه وإن كان للتحقيق الجنائي إجراءات وضوابط خاصة تقتضي المغايرة بين التحقيقان الأولية السابقة التي تجريها الشرطة والتي تسمى اصطلاحا بإجراءات جمع الاستدلالات ، وبين التحقيقات التي تجري بمعرفة النيابة العامة أو قاضي التحقيق والتي تنفرد وحدها بوصف التحقيق في مفهوم قانون الإجراءات الجنائية ، إلا أن هذا المعنى الفني الخاص للتحقيق الجنائي الذي تفرضه خطورة الاتهام الجنائي والسلطات المنوط بها مباشرته لا يتفق والتحقيق بالمعنى العام والذي يشمل كافة الإجراءات التي تتخذ بحثا عن حقيقة الأمر الذي يجري التحقيق بشأنه ، والتي تشمل ضمن ما تشمل ما قيد يسمى في الاصطلاح الجنائي إجراءات جمع الاستدلالات .

ومن حيث إنه لما تقدم ، فإنه وإن كانت كلمة التحقيق في مفهوم قانون الإجراءات الجنائية قد اقتصرت على تلك الإجراءات التي تباشر بمعرفة النيابة العامة أو قاضي التحقيقات دون تلك الإجراءات التي تتخذ بمعرفة الشرطة جمعا لأدلة الجريمة الجنائية وتحقيقا لها ، لأوضاع خاصة فرضتها طبيعة الجريمة الجنائية ، بإجراءات ضبطها وتعدد السلطات المختصة بتحقيق تلك المراحل ، إلا أن هذا المعنى الفني الضيق للتحقيق الجنائي لا تحتمله طبيعة المخالفة الإدارية التي تتقيد دوما بأوضاع خاصة في ضبطها ولا تتخذ دوما بتحقيقها للمخالفة خاصة ، بما يوجب أن يدخل في معنى إجراءات التحقيق الإداري أى إجراء يتخذ من الجهة الإدارية بحثا عن حقيقة الأمر في مسألة يراد الوصول الى حقيقة الأمر فيها ، وبما لا يخرج إجراءات جمع الاستدلالات عن كونها من إجراءات التحقيق الإداري.

ومن حيث إنه لما تقدم ، وكان الثابت أنه وإن كان الحكم في الدعوى رقم 1802 لسنة 1988 جمح مينا البصل قد صدر بجلسة 1988/6/15 ، إلا أنه لا يمكن القول بيقين فقدها إلا حينما لم ترد مفرداتها أمام محكمة الاستئناف بجلسة 1988/10/25 ، بما يتعين معه اعتبار هذا التاريخ وحده تاريخا لارتكاب مخالفة التسيي بإهمال في فقد القضية رقم 1802 لسنة 1988 جنح مينا البصل .

ومن حيث إن الثابت أن أرملة المقتول خطأ في تلك القضية قد شكت من فقد القضية المذكورة في أوائل يوليو سنة 1991 ، وأن الجهة الإدارية قد أرسلت الشكوى للطاعن للرد على ما جاء بها فأفاد بمذكرة مؤرخة 1991/7/30 أن مسئولية فقد القضية تقع على القاضي الذي أصدر الحكم فيها والذي أخذها لكتابة أسباب الحكم ولم يعدها ، فمن ثم فإن إجراء من إجراءات التحقيق في شأن فقد ملف تلك القضية قد تم قبل انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ وقوع مخالفة فقد القضية ، بما يتعين معه رفض الدفع المبدي من الطاعن بسقوط الدعوى التأديبية .

ومن حيث إن المادة 312 من قانون الإجراءات الجنائية تنص على أن " يحرر الحكم بأسبابه كاملا خلال ثمانية أيام من تاريخ صدوره بقدر الإمكان .... ولا يجوز تأخير توقيع الحكم على الثمانية أيام المقررة إلا لأسباب قوية ، وعلى كل حال يبطل الحكم إذا مضى ثلاثون يوما دون حصول التوقيع ، ما لم يكن صادرا بالبراءة ، وعلى قلم الكتاب أن يعطي صاحب الشأن بناء على طلبه ، شهادة بعدم توقيع الحكم في الميعاد المذكور " .

ومفاد هذا النص أن عدم إيداع القاضي أسباب الحكم الصادر منه خلال ثلاثين يوما من تاريخ صدوره من شأنه أن يبطل هذا الحكم .

ومن حيث إن الطاعن هو العامل المختص بحفظ أوراق القضية رقم 1802 لسنة 1988 جنح مينا البصل التي صدر الحكم فيها بجلسة 1988/6/15 ، فإنه وبفرض صحة ما دفع به من أن القاضي مصدر الحكم قد أخذ ملف القضية لتحرير الأسباب ولم يعده ، فإن ذلك لا يعفيه من المسئولية عن فقدها ، ذلك أنه وهو يعلم أنه المسئول عن حفظ ملف القضية لم يحرك ساكنا بصفة رسمية تجاه ما زعمه من أن القاضي قد أخذ ملف القضية ولم يعده طوال ما يقرب من ثلاث سنوات ، مضيعا فرصة التحقق من حقيقة زعمه في حينه ومضيعا فرصة البحث عن ملف تلك القضية في القوت المناسب ، فضلا عن أنه لم يذكر شيئا عن فقد تلك القضية لمن تسلم منه عمله حينما نقل الى نيابة اللبان خلال تلك المدة . (الطعن رقم 4635 لسنة 40ق جلسة 1995/12/29)

وبأنه " ومن حيث إنه استقر قضاء هذه المحكمة على أن " مدة السقوط تنقطع بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة " ، وهذه العبارة من الاتساع والشمول بحيث تتسع لكافة الإجراءات التي يكون من شأنها بحث الاتهام وتحريكه .

وزمن حيث إن الطاعن يقرر أن المخالفة الأولى المنسوبة إليه وقعت في 1989/10/14 والمخالفة الثانية في 1989/4/2 والمخالفة الرابعة وقعت بعد 1990/2/20 ، والمخالفة الخامسة وقعت في 1989/11/4 والمخالفة السادسة وقعت في 1989/10/2 وكان الثابت من الأوراق أن رئيس مجلس إدارة الشركة القابضة للتعدين والحراريات طلب من النيابة الإدارية بكتابه رقم 953 لسنة 1992 المؤرخ 1992/9/17 التحقيق مع الطاعن وغيره في الوقائع والمخالفات الواردة بتقرير لجنة فحص المخالفات ومن بينها المخالفات الأولى والثانية والرابعة والخامسة والسادسة ، وأن النيابة بدأت اتخاذ إجراءات التحقيق في هذه المخالفات في 1992/9/23 وحددت أول تاريخ لسماع أقوال رئيس لجنة المخالفات في 1992/10/1

ومن ثم فإن إجراءات التحقيق تكون قد بدأت قبل انقضاء ثلاث سنوات على ارتكاب المخالفات سالفة الذكر ، والعبرة في بدء إجراءات التحقيق ليست بالتحقيق مع الطاعن في 1992/12/27 وإنما بتاريخ بدء التحقيق في المخالفات المنسوبة الى الطاعن وغيره طالما تضمنت هذه المخالفات طلب واحد لإجراء التحقيق وليست طلبات متعددة أفرد لكل منها تحقيق مستقل ، وإذ بدأت إجراءات التحقيق قبل انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفات المنسوبة الى الطاعن فإنه يتعين رفض الدفع بسقوط الدعوى التأديبية " (الطعن رقم 1939 لسنة 41ق جلسة 1998/5/17)

وبأنه " ومن حيث إن مفاد هذا النص أن المشرع حدد ميعاد سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بانقضاء ثلاث سنوات على ارتكاب المخالفة دون اتخاذ أى إجراء من الإجراءات القاطعة لهذه المدة والتي حددها المشرع بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، ولم يشترط المشرع إحداث هذه الإجراءات لأثرها القاطع لمدة سقوط الدعوى التأديبية بأن تتخذ في مواجهة العامل ، ومن ثم فلا وجه لاشتراط مثل هذا الشرط الذي لم ينص عليه القانون ، وترتيبا على ذلك فإن تداول الدعوى أمام المحكمة التأديبية بحسبانه إجراء من إجراءات المحاكمة التأديبية يقطع المدة المحددة لسقوط الدعوى التأديبية وذلك بغض النظر عن إعلان المحال إعلاما صحيحا بالاتهام أو بالجلسات المحددة لنظر الدعوى ، ذلك أن المشرع رتب على اتخاذ أى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة قطع مدة السقوط المشار إليها ، ومن ثم فإن اتخاذ أى إجراء من هذه الإجراءان يكفي وحده لقطع تلك المدة دون اشتراط اقترافه بإجراء آخر صحيح أو غير صحيح ، وإذ إن تداول المحكمة للدعوى بجلسات المرافعة الى أن تتهيأ للفصل فيها هو إجراء من إجراءات المحاكمة فإنه يضحى وحده كافيا لقطع مدة سقوط الدعوى التأديبية حتى ولو لم يعلن المحال إعلانا صحيحا بالجلسات المحددة لنظر الدعوى ، إذ تظل الدعوى التأديبية قائمة مادامت لم تنقض بين جلسة وأخرى مدة الثلاث السنوات المشار إليها ، وما من أثر في عدم صحة إعلان المحال إلا في عدم جواز الحكم عليه بإحدى العقوبات التأديبية الى أن يحضر ويبدي دفاعه أو يعلن إعلانا صحيحا بقرار الاتهام والجلسة المحددة لنظره ، فإذا لم يحضر المحال

ولم يعلن إعلانا صحيحا وصدر حكم بمجازاته كان هذا الحكم باطلا لتفويته على المحال فرصة الدفاع عن نفسه ، وهى ضمانة أساسية من ضمانات المحكمة التأديبية ، دون أن ينال ذلك من الأثر المترتب على تداول المحكمة التأديبية للدعوى وهو قطع المدة المشار إليها والمحددة لسقوط الدعوى التأديبية .

ومن حيث إن الدعوى التأديبية تستقل عن الدعوى الجنائية فإن القاضي التأديبي لا يلتزم كأصل عام بأحكام قانون العقوبات أو قانون الإجراءات الجنائية وإنما يستهدي بها ويستعير منها ما يتلاءم مع نظام التأديب ، ومن ثم فلا وجه للأخذ بما استقر عليه قضاء محكمة النقض في تطبيق نص الفقرة الثانية من المادة 17 من قانون الإجراءات الجنائية المنظمة للإجراءات القاطعة لمدة تقادم الدعوى الجنائية ، عند نص الفقرة الثانية من المادة 91 المشار إليها من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المنظمة لأحكام سقوط الدعوى التأديبية تجاه العاملين الموجودين بالخدمة الذين يسري عليهم هذا القانون .

ومن حيث إن الحكم المطعون فيه قد نشأ خلاف م تقدم ، إنه يكون قد أخطأ في تأويل القانون مما يتعين معه إلغاؤه ، وإعادة الدعوى الى المحكمة التأديبية للفصل فيما نسب الى المطعون ضده مجددا من هيئة أخرى حتى لا تفوت عليه درجة من درجات التقاضي " (الطعن رقم 3089 لسنة 41ق جلسة 2001/1/13).

ويجب على الطاعن أن يدفع بالسقوط بطريقة واضحة وصريحة وليس بها لبس أو إبهام :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن هذا السبب مردود عليه بأن الطاعن ساق هذا الدفع في عبارات عامة ومجهلة دون بيان أو تحديد الموضوعات التي سقطت بالتقادم وتاريخ حدوثها على وده التحديد أو تاريخ علم الرئيس المباشر بها ودليل ذلك حتى يمكن إعمال التطبيق القانوني مكتفيا بذكر النص الخاص بالتقادم

وأنه يسري على جميع المخالفات دون بيان أو تحديد يبين فيه وجه تطبيق النص الخاص بالتقادم ، الأمر الذي يكون معه هذا السبب من أسباب الطعن ورد مجهلا دون بيان ، مما يتعين معه رفضه " (الطعنان رقما 1911 ، 1938 لسنة 38ق جلسة 1994/3/1).

وقد جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن القوانين أو الأحكام القانونية المقررة تقادم الدعوى التأديبية هو من النظام العام التي تسري بأثر حال ومباشر على المخالفات الموجودة وقت صدور القانون .

إلا أن المحكمة الإدارية العليا لم تطلق القول على عواهنه بخصوص اعتبار تقادم أو سقوط الدعوى التأديبية من النظام العام ، حيث ربطت بين توضيح طبيعة السقوط ومقوماته وبين بحث هذا الدفع وهو ما يرجع الى وجود ضوابط وأسباب متعددة لسقوط الدعوى التأديبية على نحو يجعل البحث في السقوط يتطلب توضيح أسباب وسند السقوط من الأسانيد والأسباب المتعددة الخاصة بالدعوى التأديبية ، على عكس الوضع بالنسبة للدعوى الجنائية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " الدفع بسقوط الدعوى التأديبية بالتقادم يشترط لإبدائه بيان المقومات التي ستند إليها أهم هذه المقومات بيان حساب المدة التي بانقضائها سقطت الدعوى ، إغفال هذا البيان ينحدر بالدفع الى عدم الجدية ويصمه بالمشاكسة ، والمعول عليه في مجال حساب مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية ليس هو تاريخ إحالة المتهم الى المحكمة التأديبية وإنما هو التاريخ الذي نشطت فيه الجهة المختصة الى اتخاذ إجراءات التحقيق " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1430 لسنة 3140ق جلسة 1986/3/1)

وأنه يجب عند إبداء الدفع بسقوط الدعوى التأديبية تحديد المخالفات التي سقطت بالتقادم وتاريخ حدوثها على وجه التحديد وتاريخ علم الرئيس المباشر بها والدليل على ذلك حتى يمكن تطبيق القانون – وورود الدفع في عبارات مجهلة تؤدي الى وجوب رفضه . (الطعن رقم 1911 لسنة 38ق جلسة 1994/3/1 دائرة ثالثة عليا)

إلا أنه يتعين على المحكمة أن تتصدى لسقوط الدعوى بمرور ثلاث سنوات على ارتكاب المخالفة إذا كان هذا السقوط واضحا لا لبس فيه ولم يكن هناك ارتباط واضح بين الجريمة التأديبية وأى جريمة جنائية .

قد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن المشرع قد قصد من ترتيب حكم سقوط الدعوى التأديبية بعد أجل معين ألا يظل العقاب مسلطا على متهم الأصل فيه البراءة مدة طويلة بدون حسم فهو يمثل ضمانة أساسية للعاملين دون اتخاذ الجهة الإدارية من ارتكاب العامل لمخالفة تأديبية وسيلة الى تهديده الى أجل غير مسمى عن طريق تسليط الاتهام عليه في أى وقت تشاء ، وكذلك فإن حق الجهة الإدارية على إقامة الدعوى خلال أجل معين قد يترتب على تجاوزه أن تضيع معالم المخالفة وتختفي أدلتها ، ومن ثم فإن صالح العامل وصالح المرفق يقتضيان إقامة الدعوى التأديبية خلال هذا الأجل وهو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة وإلا سقط الحق في إقامتها وأن السقوط في هذه الحالة من النظام العام ، يؤكد ذلك أن المشرع ربط بين سقوط الدعوى التأديبية وسقوط الدعوى الجنائية ، وهو تعبير لم يورده المشرع في قانون الإجراءات الجنائية الذي استعمل في المادة 15 منه وما بعدها عبارة (انقضاء الدعوى الجنائية) مما يفهم معه أن المشرع في قانون العاملين المدنيين يعتبر السقوط والانقضاء مرادفين لمعنى واحد ، وإذا كان المسلم به أن انقضاء الدعوى الجنائية من النظام العام فيكون الأمر كذلك بالنسبة لسقوط الدعوى التأديبية ، ومن حيث إنه متى كان الأمر كما تقدم ، وكان سقوط الدعوى التأديبية بعد ثلاث سنوات من ارتكاب المخالفة من النظام العام فإنه يجوز للمحكمة التأديبية أن تقضي به من تلقاء نفسها ويجوز لصاحب الشأن أن يدفع به لأول مرة أمام المحكمة الإدارية العليا والتي يكون لها أن تقضي به من تلقاء نفسها ولو لم يدفع به الطاعن.

ويلاحظ أن الطعن بالإلغاء في قرار الجزاء يقطع ميعاد السقوط المقرر للدعوى التأديبية ، ومن حيث إنه عن الدفع بسقوط الدعوى التأديبية بالتقادم فإن المادة 59 من القانون رقم 61 لسنة 1971 الذي تمت الإجراءات في ظله تنص على أن " تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، وتسقط هذه الدعوى في كل حال بانقضاء ثلاث سنوات من يوم وقوع المخالفة ، وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، وتبدأ المدة من جديد ابتداء من تاريخ آخر إجراء " ، ولما كان النص في هذه المدة على أى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وقد ورد من الاتساع والشمول بحيث يتسع لكافة الإجراءات التي يكون من شأنها بعث الاتهام وتحريكه ، ويدخل في ذلك الطعن بالإلغاء في قرار الجزاء لما ينطوي عليه ذلك من إثارة الجدل حول الاتهام ، والاحتكام في شأنه الى جهة القضاء التأديبي المختصة ، مما يدخل في عموم معنى الإجراءات المتعلقة بالتحقيق أو الاتهام أو المحاكمة والتي يترتب عليها انقطاع ميعاد السقوط ، ولما كان ذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون صحيحا فيما قضى به من رفض الدفع بسقوط الدعوى التأديبية استنادا الى انقطاع مدة السقوط بإجراءات التقاضي في الدعوى رقم 45 لسنة 5ق المحكوم فيها بجلسة 2 من مايو 1972 مما يكون معه هذا الوجه من أوجه الطعن في غير محله جديرا بالرفض .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ميعاد سقوط الدعوى التأديبية لا يبدأ من تاريخ علم الرئيس المباشر بالمخالفة متى كان شريكا فيها ، فعلمه بالمخالفة وسكوته عن اتخاذ إجراء بالتحقيق إنما يكون من قبيل التستر على نفسه وعلى مرءوسيه بقصد إخفاء معالم المخالفة ، بينما أن التفسير السليم لحكم السقوط الوارد بالقانون يقتضي أن يكون الرئيس المباشر في موقف الرقيب الذي له سلطة تقدير اتخاذ إجراء في المخالفة التي ارتكبها المرءوس أو السكوت عنها " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 831 لسنة 19ق جلسة 1974/5/11)

وبأنه " من حيث إن المحكمة التأديبية قد قررت في 28 من فبراير أن تأجيل نظر الدعوى الى أجل غير مسمى حتى يتم التصرف نهائيا في الاتهام الجنائي شطر من المخالفات التأديبية المنسوبة إليهم ، ولما كان من مقتضى هذا الإيقاف أن يقف سريان ميعاد سقوط الدعوى التأديبية لأن من شأنه أن يشل يد النيابة الإدارية عن تحريك الدعوى التأديبية ويجعل اتخاذ إجراءات السير فيها مستحيلا الى أن يتم الفصل في الاتهام الجنائي الذي علقت عليه المحكمة التأديبية نظر الدعوى التأديبية - فإن الدعوى التأديبية بذلك لا تسقط بمضى المدة مهما طالت مدة الإيقاف ، ويظل الأمر كذلك الى أن يزول المانع بتحقق الأمر الذي أوقفت الدعوى التأديبية بسببه فيستأنف ميعاد السقوط سيره ، ولا غناء في الاستناد الى حكم المادة 16 من قانون الإجراءات الجنائية التي تقضي بألا يوقف سريان المدة التي تسقط بها الدعوى التأديبية لأى سبب كان ، ذلك أنه فضلا عن أن نظام المحاكمات التأديبية لا ينطوي على نص مماثل فإن القضاء التأديبي لا يلتزم كأصل عام بأحكام قانون العقوبات أو قانون الإجراءات الجنائية وإنما يستهدي بهما ويستعير منهما ما يتلاءم وطبيعة المرافق العامة وحسن سيرها بانتظام واطراد ، ولا ترى المحكمة في مجال سقوط الدعوى التأديبية الاستهداء بحكم المادة 16 سالفة البيان ، خاصة أن سقوط الدعوى الجنائية يقوم على قرينة نسيان المجتمع للجريمة بمرور الزمن ، بينما يقوم سقوط الدعوى التأديبية أساسا على إهمال الرئيس المباشر ولمظنة التغاضي عن المخالفة التأديبية وصرف النظر عنها ، ومن ثم فإن الجهة الإدارية أو النيابة الإدارية إذا ما استحال عليها - لسبب عارض - اتخاذ الإجراءات التأديبية أو السير فيه فإن القرينة التي يقوم عليها سقوط الدعوى التأديبية تنتفي ، ويقتضي ذبك بحكم اللزوم وقف سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية طالما قد استحال السير في إجراءاتها وذلك الى أن تزول أسباب هذه الاستحالة . ومن حيث إن الاتهام الجنائي الذي علقت المحكمة التأديبية تأديب المطعون ضدهم على نتيجته قد فصل فيه على ما سلف بيانه في 30 مارس 1970 وبادرت النيابة الإدارية في 27 يوليو 1970 بطلب تحريك الدعوى التأديبية

فإنه لا يكون ثمة مجال للقول بسقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة مادامت مدة السقوط المنصوص عليها في القانون رقم 46 لسنة 1964 قد أوقفت إعمالا لقرار المحكمة التأديبية الصادر في 28 من فبراير 1964 بتأجيل الدعوى التأديبية الى أجل غير مسمى حتى يتم الفصل في الاتهام الجنائي المشار إليه ، وبناء عليه يكون الحكم المطعون فيه إذ قضى بسقوطك الدعوى التأديبية قد خالف حكم القانون جديرا بالإلغاء . (الطعن رقم 10 لسنة 18ق جلسة 1975/6/28) وبأنه " ميعاد السنة المقرر لسقوط الدعوى التأديبية من تاريخ علم الرئيس المباشر مفاده أن هذا الميعاد يسري طالما كان زمام التصرف في المخالفة التأديبية في يده ، أما إذا خرج الأمر من سلطانه بإحالة المخالف الى التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وأصبح التصرف فيها بذلك من اختصاص غيره ، انتفى تبعا لذلك موجب سريان السقوط السنوي ويخضع أمر السقوط للأصل وهو ثلاث سنوات ، وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق والاتهام والمحاكمة ، وتسري مدة السقوط الأصلية – وهى ثلاث سنوات – من جديد ابتداء من تاريخ آخر إجراء " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 487 لسنة 22ق جلسة 1981/1/17).

كما قضت أيضا بأنه " أن الرئيس المباشر هو المخاطب دون سواه بحكم السقوط السنوي للمخالفة التأديبية طالما كان زمام التصرف في المخالفة التأديبية في يده ، وإذا أحيل العامل الى التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة أصبح التصرف من اختصاص غيره وينقضي تبعا لذلك ميعاد السقوط السنوي ، وأساس ذلك أن سكوت الرئيس المباشر عن ملاحقة المخالفة مدة سنة من تاريخ علمه بوقوعها يعني اتجاهه الى الالتفات عنها وحفظها ، وإذا نشط الرئيس المباشر الى اتخاذ إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة خرج بذلك الأمر عن سلطاته وارتفعت قرينة التنازل وخضع أمر السقوط للأصل وهو ثلاث سنوات . (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1913 لسنة 27ق جلسة 1985/5/25 وحكمها في الطعن رقم 604 لسنة 25ق جلسة 1985/12/14)

وأكدت ضرورة أن يكون علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ثابتا ثبوتا كافيا حتى يمكن الاعتداد به (الطعن رقم 590 لسنة 22ق جلسة 1986/12/30).

إن المشرع قصد من ترتيب سقوط الدعوى التأديبية بعد أجل معين ألا يظل سيف الاتهام مسلطا على متهم الأصل فيه البراءة ، ويمثل ضمانة أساسية للعامل وكذلك لجهة الإدارة على إقامة الدعوى التأديبية خلال أجل معين قد يترتب على تجاوزه أن تضيع معالم المخالفة وتختفي أدلتها ، وعلى هذا فإن سقوط الدعوى التأديبية من النظام العام ، ويجوز للمحكمة التأديبية أن تقضي به من تلقاء نفسها ويجوز لصاحب الشأن أن يدفع به لأول مرة أمام المحكمة الإدارية العليا التي يجوز أن تقضي به من تلقاء نفسا ولو لم يدفع به الطاعن " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 236 لسنة 25ق جلسة 1984/3/31 والطعن رقم 874 لسنة 29ق جلسة 1986/6/28)

وإذا استحال على جهة الإدارة أو النيابة الإدارية – لسبب عارض – اتخاذ الإجراءات التأديبية أو السير فيها فإن القرينة التي يقوم عليها سقوط الدعوى التأديبية تنتفي – يقتضي ذلك وقف سريان مدة سقوط الدعوى التأديبية طالما قد استحال السير في إجراءاتها وذلك الى أن تزول أسباب هذه الاستحالة – لا وجه للاستناد الى نص المادة 16 من قانون الإجراءات الجنائية لأى سبب كان – أساس ذلك – أن نظام المحاكمات التأديبية لا ينطوي على نص مماثل ، والقضاء التأديبي لا يلتزم كأصل عام بأحكام قانون العقوبات أو قانون الإجراءات الجنائية ، ولذا يستهدي بها ويستعير منها ما يتلاءم مع نظام تأديب العاملين في مختلف أجهزة الحكومة والهيئات العامة . (الطعن رقم 912 لسنة 32ق جلسة 1988/5/14 س32 قاعدة 244)

ويلاحظ أن استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة كلية عن الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة التأديبية ، فللمحكمة التأديبية أن تأخذ في اعتبارها الوصف والعقوبة الجنائية المقررة له في مجال تقديرها لجسامة الفعل عند تقديرها للجزاء التأديبي الذي توقعه وللمحكمة التأديبية أن تتصدى لتكييف الوقائع المعروضة عليها أو تحدد الوصف الجنائي لبيان أثره في استطالة ندة سقوط الدعوى التأديبية طالما لا يتعارض ما تنتهي إليه من وصف جنائي لهذه الوقائع مع حكم جنائي حاز قوة الأمر المقضي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " للمحكمة التأديبية أن تكيف الوقائع المنسوبة الى العامل بحسب ما تستظهره منها وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم بغية النظر في تحديد مدة سقوط الدعوى التأديبية طالما لا يتعارض ما تنتهي إليه من وصف جنائي لهذه الوقائع مع حكم جنائي حائز لقوة الأمر المقضي ، ولا يغير من هذا المبدأ عدم إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة للعامل أو عدم عرض أمرها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي . فإذا كانت المخالفة تشكل جريمة يعاقب عليها بالحبس أو بالغرامة أو بهما معا ، فهى وفقا لما هو مستقر من التمييز بين أنواع الجرائم بسبب العقوبة التي قدرها المشرع لكل جريمة تعتبر من الجرائم التي تسقط الدعوى الجنائية فيها بمضى ثلاث سنوات وهى ذات المدة التي تسقط بها الدعوى التأديبية . (الطعن رقم 2818 لسنة 32ق جلسة 1991/3/16) وبأنه " ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن للمحكمة التأديبية أن تكيف الوقائع المنسوبة للعامل بحسب ما تستظهره منها ، وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم بغية النظر في تحديد مدة سقوط الدعوى التأديبية ، طالما لا يتعارض ما تنتهي إليه من وصف جنائي لهذه الوقائع مع حكم جنائي حاز قوة الأمر المقضي ، ولا يغير من هذا المبدأ عدن إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة للعامل ، أو عدم عرض أمرها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي ، ومن حيث إن المخالفة المنسوبة للمطعون ضده وهى استخراجه البطاقة الشخصية رقم 20795 سنورس بدل فاقد باسم دون استيفاء البيانات المطلوبة بالمخالفات للتعليمات ، ولا يوجد في الأوراق ما يقطع بالدور الذي قام به المطعون ضده ومدى اختصاصه بفحص الاستمارة المعتمدة والمقدمة من صاحب البطاقة لأمين سجل مدني سنورس لاستخراج بدل فاقد ، وذلك في ضوء ما هو ثابت من أنه عامل يشغل الدرجة الرابعة ، ومدى اختصاص أمين السجل المدني ودوره في التحقق من بيانات الاستمارة ومطابقتها على المستندات لديه ، وبفرض ثبوت هذه المخالفة قبل المطعون ضده فإنها لا تعدو أن تكون مخالفة إدارية تتمثل في إهماله في فحص الأوراق المقدمة من صاحب البطاقة لاستخراج بدل فاقد لبطاقته الشخصية ، تلك الأوراق التي أثبت فيها صاحب البطاقة بيانا مغايرا لحقيقة عمله بالتربية والتعليم ، ومن حيث إنه يبين مما سبق أن المخالفة المنسوبة للمطعون ضده – بفرض ثبوتها في حقه – لا تعدو أن تكون من المخالفات المتعلقة بتنفيذ أحكام قانون الأحوال المدنية رقم 260 لسنة 1960 ،

وكلها جرائم يعاقب عليها بالحبس أو بالغرامة أو بهما معا ، ومن ثم فهى وفقا لما هو مستقر من التمييز بين أنواع الجرائم بحسب العقوبة التي قدرها المشرع لكل جريمة تعتبر من الجرائم التي تسقط الدعوى الجنائية فيها بمضى ثلاث سنوات ، وهى ذات المدة التي تسقط بها الدعوى التأديبية ، ومن حيث إن الثابت أن آخر إجراء من إجراءات التحقيق والاتهام في المخالفة المنسوبة للمطعون ضده قد اتخذته النيابة الإدارية بالفيوم بتاريخ 1981/6/30 بإرسال الأوراق الى نيابة الدعوى التأديبية لتقديم المطعون ضده للمحاكمة التأديبية كطلب السيد مدير أمن الفيوم الذي يتبعه المذكور ، وتوقفت الإجراءات عند هذا الحد ، وبغض النظر عن مصير تلك الأوراق بالبريد ، فلم يتخذ فيها أى إجراء إلا المذكرة التكميلية التي حررتها النيابة الإدارية بالفيوم بتاريخ 1985/4/23 أعقبها إيداع أوراق الدعوى التأديبية الإدارية بالفيوم بتاريخ 1985/4/23 أعقبها إيداع أوراق الدعوى التأديبية شاملة تقرير الاتهام بقلم كتاب المحكمة التأديبية للرئاسة والحكم المحلي بتاريخ 1985/6/4 بعد انقضاء السنوات الثلاث المسقطة للدعوى التأديبية.

فمن ثم تكون الدعوى قد سقطت بمضى المدة ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه الى هذا المذهب وقضى بسقوط الدعوى التأديبية بالنسبة للمطعون ضده ، فإنه يكون قد أصاب زجه الحق في قضائه ويكون الطعن عليه في غير محله متعين الرفض " (الطعن رقم 2818 لسنة 32ق جلسة 1991/3/16) وبأنه " لما كان قد استقر قضاء هذه المحكمة على أن مدة سقوط الدعوى التأديبية التي تسري من جديد بعد قطعها بأى من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة هى ثلاث سنوات من تاريخ الإجراء الأخير القاطع للتقادم ، ومن حيث إنه بالنسبة للمخالفة الأولى المنسوبة الى الطاعن فقد ثبت من وقائع الطعن المعروض أن النيابة الإدارية قد انتهت بمذكرتها المؤرخة 1981/1/6 في القضية رقم 128 لسنة 1980 الى إبلاغ النيابة العامة بواقعة عدم قيام الطاعن برد ملف الترخيص رقم 1403 لسنة 1978 لما ينطوي عليه هذا المسلك من جريمة جنائية مع إرجاء البت في المسئولية التأديبية وتمت إحالة الأوراق الى النيابة المعنية حيث قيدت برقم 971 إداري سيدي جابر ثم تحت رقم 2342 لسنة 1981 جنايات سيدي جابر (203 كلي شرق) وقد أفادت النيابة العامة للأموال العامة أنه في 1982/5/26 انتهى رأى النيابة الى استبعاد شبهة جريمة الاستيلاء على المال العام من الأوراق

، ولما كان الثابت أيضا أن أول إخطار قامت النيابة الإدارية بإرساله للطاعن للمثول أمامها للتحقيق في المسئولية التأديبية عن المخالفة المنسوبة إليه كان تحت رقم 7645 في 1985/6/16 – أى بعد مضى أكثر من ثلاث سنوات على تاريخ آخر إجراء قامت به النيابة العامة للأموال العامة في 1982/5/26 والذي سبق التنويه به – ومن ثم تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للاتهام الأول المسند الى الطاعن ويكون ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه من ثبوت هذه المخالفة في حق الطاعن غير مستند الى أساس من القانون ، مما يتعين معه الحكم بإلغائه في هذه الخصوصية " (الطعن رقم 170 لسنة 33ق جلسة 1992/1/4) وبأنه " ومن حيث إن المادة 91 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة المعدلة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 تنص على أن تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب هذه المخالفة وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن المتعهدات موضوع المخالفة المنسوبة للطاعن قد تمت في 3/23 ، 4/20 ، 5/6 من عام 1985 وعليه فإن آخر ميعاد لسقوط المخالفة للطاعن هو 1988/5/5 والثابت من الأوراق أن النيابة الإدارية بدأت التحقيق في الشكوى المقدمة في هذا الخصوص في 1989/1/24 بتأشيرة السيد الأستاذ المستشار الوكيل العام للنيابة الإدارية على الشكوى المؤرخة في 1988/6/24 وعليه فإن إجراءات التحقيق قد بدأت بعد انقضاء الدعوى التأديبية بسقوطها بمضى المدة حيث لا يظهر من الأوراق وجود ثمة سبب لإطالة مدة سقوط الدعوى التأديبية ، حيث لم يزهر ارتباط المخالفة التأديبية بثمة جريمة جنائية معينة يمكن نسبتها للطاعن ، فقد ظهر من الأوراق إن الطاعن وقع هذه التعهدات بتفويض من رئيسه الأعلى الذي اعترف بذلك في التحقيقات وأن الختم المستخدمة في بصم التعهدات صادر لتأكيد صفة الموقع على التعهدات فضلا ن أن هذه التعهدات تضمنت – في جزء منها – تعهدا بتوريد المبالغ المخصومة من الموظف وهو أمر مشروع ولا يخالف القانون فضلا ، عن أن التعهد بضمان المحافظة لتوريد هذه المبالغ يقوم على أساس قيام المحافظة بخصم هذه المبالغ من الموظفين ، وعليه فلا يمكن نسبة وجود جريمة جنائية في هذا الخصوص تجعل مدة سقوط الدعوى التأديبية تستطيل الى حين سقوط الجريمة الجنائية.

وعليه فيتعين الحكم بإلغاء الحكم المطعون فيه فيما تضمنه من مجازاة الطاعن والحكم بسقوط الدعوى التأديبية " (الطعن رقم 1342 لسنة 37ق جلسة 1999/12/4) وبأنه " ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على تقسيم المخالفات الإدارية الى (وقتية) وهى تلك التي تتكون من فعل يحدث في وقت محدد وينتهي بمجرد ارتكابه ، وأخرى (مستمرة) وهى تلك التي تتكون من فعل متجمد ومستمر ، ولما كان ما نسب للطاعن الأول من عدم تنفيذه قرارات الرفع وقرارات الإضافة المشار إليها بتقرير الاتهام إنما يتكون من أفعال متجددة ومستمرة ما بقى عدم التنفيذ قائما ، الأمر الذي يخلع على هذه المخالفات وصف المخالفات المستمرة ، ومن ثم لا تسري عليها أحكام السقوط (الطعن رقم 3775 لسنة 39ق عليا جلسة 1999/3/13 الدائرة الرابعة) وبأنه " ومن حيث إنه عن المخالفة المنسوبة الى الطاعن الثاني وهى عدم اتخاذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 106 لسنة 1976 المعدل بالقانون رقم 3 لسنة 1983 حيال قيام المواطن ببناء الدورين الرابع والخامس بعقاره بدون ترخيص مما مكنه من إتمام البناء وحرمان الدولة من الغرامة التي توقع عليه في حالة تحرير محضر ضده ، فإن الثابت من أوراق النزاع أن السيد . مدير التنظيم بمجلس مدينة ميت غمر ذكر أنه قد تبين من السجلات وفحص الموضوع أن بناء الدورين كان عام 1983 ، ومن حيث إن الطاعن الثاني كان يشغل آنذاك وظيفة فني بقسم التنظيم بمجلس مدينة ميت غمر والتي ظل شاغلا لها حتى عام 1987 ، فإن واقعة البناء بدون ترخيص وإن تمت عام 1983 فقد كان يتعين عليه تحرير محضر ضد صاحب المبنى بعد ذلك وإحالته للمحكمة الجنائية المختصة لمحاكمته طبقا لقانون التظيم رقم 106 لسنة 1976 ، والتزامه بتحرير ذلك المحضر يظل قائما مادامت الجنحة المنسوبة لصاحب البناء بدون ترخيص قائمة لم تسقط وهى لا تسقط إلا بمضى ثلاث سنوات من ارتكابها ، ومن ثم المخالفة المنسوبة للطاعن الثاني وهى عدم تحرير محضر ضد صاحب البناء المذكور مخالفة مستمرة وقائمة الى عام 1986 ، حيث كانت يمكنه تحرير محضر ضد صاحب البناء وإحالته للمحاكمة الجنائية ، ومن هذا التاريخ يبدأ حساب ميعاد سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة للطاعن الثاني ،

وإذ قامت الجهة الإدارية بالتحقيق في الموضوع فور وصول شكوى إليها بتاريخ 1988/9/25 ثم قامت بإحالة الأوراق الى النيابة الإدارية بتاريخ 1988/12/31 قبل انقضاء مدة سقوط الدعوى التأديبية وهى ثلاث سنوات من التاريخ المشار إليه ، ومن ثم فإن الدفع بسقوط الدعوى التأديبية دفع غير سديد يتعين الالتفات عنه " (الطعن رقم 2979 لسنة 40ق جلسة 1999/5/8)

تداول الدعوى التأديبية أمام محكمة تأديبية غير مختصة يقطع ميعاد سقوطها . (الطعنان رقما 2019 ـ 2056 لسنة 40ق جلسة 1999/1/30)

ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن المخالفة المنسوبة الى الطاعن وقعت بتاريخ 1986/3/4 – وتحرر عن الحادث محضر الجنحة رقم 3357 لسنة 1986 جنح السنبلاوين ضد سائق الجرار الزراعي وصدر فيها الحكم بجلسة 1990/4/15 بتغريم المتهم خمسين جنيها عن كل تهمة ، وبذلك ترتبط الدعوى التأديبية ضد الطاعن بهذه الدعوى الجنائية على الرغم من أن الطاعن لم يقدم للمحاكمة فيها ، لأن خطأ الطاعن مشترك مع خطأ المتهم في الجريمة ، وأن عدم تحريك النيابة العامة للدعوى الجنائية ضد الطاعن لا ينفي عن الفعل الذي ارتكبه الطاعن صفة الجريمة بذات مواد الاتهام المقدم بها المتهم للمحاكمة الجنائية.

وقد بدأت النيابة الإدارية تحقيقا في الواقعة بتاريخ 1990/2/13 استمر حتى 1993/1/12 ، وفي 1993/1/14 صدر قرار نائب رئيس هيئة النيابة الإدارية بتقديم الطاعن للمحاكمة التأديبية ، ومتى كان ذلك فإن مواعيد سقوط الدعوى التأديبية قبل الطاعن قد قطعت بالمحاكمة الجنائية ثم بتحقيق النيابة الإدارية والمحاكمة التأديبية ، الأمر الذي يكون معه الدفع بسقوط الدعوى التأديبية طبقا للمادة 91 المشار إليها لا سند له من الواقع أو القانون متعين الرفض . (الطعن رقم 4110 لسنة 40ق جلسة 1999/1/23).

وبأنه " ومن حيث إنه بالنسبة للمخالفة الأولى المنسوبة الى المطعون ضده الثاني (المتهم الثاني) فإنه وإن كانت المادة 22 من القانون رقم 106 لسنة 1976 في شأن توجيه وتنظيم أعمال البناء قد نصت على أن يعاقب بالسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على عشر سنوات وغرامة لا تقل عن 50 ألف جنيه ولا تزيد على قيمة الأعمال المخالفة كل من أهمل إهمالا جسيما أو أخل بواجبات وظيفته من الأشخاص المذكورين بالمادة 14 من هذا القانون وهم المديرون والمهندسون المساعدون والفنيون القائمون بأعمال التنظيم بالمجالس المحلية ، وكانت المخالفة المنسوبة إلى المطعون ضدهما هى صرف رخصة البناء للعقار المشار إليه دون إجراء المعاينة على الطبيعة ودون إجراء ترميمات بالعقار

رغم وجود شروخ وتقسيات بالحوائط بالمخالفة لقانون توجيه وتنظيم أعمال البناء - فإنه لما كان المطعون ضده الأول هو المهندس والمطعون ضده الثاني هو فني شئون هندسية فإن عدم إجراء معاينة للمبنى الصادر الترخيص لصاحبيه - إن صح ذلك - تكون هى مسئولية المطعون ضده الأول مما قد يعتبر إهمالا جسيما يعتبر معه مرتكبا للجناية المشار إليها بالنص المذكور ، أما المطعون ضده الثاني - بوصفه مجرد مساعد فني للمتهم الأول - فإن هذه المخالفة لا ترقى في جانبه إلى الإهمال الجسيم ، ومن ثم لا تكون هذه المخالفة ناشئة عن جناية ، وتكون من ثم قد سقطت بمضى المدة طبقا لما أوضحه الحكم المطعون فيه " (الطعن رقم 1395 لسنة 35ق عليا جلسة 1999/4/3 ، وانظر الطعن رقم 2322 لسنة 40ق جلسة 1999/7/31)

وبأنه ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن الفعل المشكل للمخالفة الإدارية المنسوب الى الطاعن (المتهم الثالث) هو أنه بصفته رئيسا للوحدة المحلية قد أهمل في الإشراف على المتهمين الأول والثاني مما أدى الى ارتكابهما للمخالفة المنسوبة إليهما وهى تحريرهما معاينة بتاريخ 1988/4/28 تضمنت - على خلاف الواقع - حدوث تعديات من أحد المواطنين على الطريق العام وهو ما أدى الى صدور قرار بعد ذلك من الجهة الرئاسية وهى رئاسة مركز طلخا بإزالة هذا التعدي ،

ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن الجهة الرئاسية لم تبدأ في الإجراءات المتعلقة بالتحقيق في المخالفات المنسوبة الى المتهمين الثلاثة إلا بتاريخ 1994/4/18 حينما أصدرت محافظة الدقهلية القرار رقم 216 لسنة 1994 بتشكيل لجنة لفحص الموضوع ، ومن حيث إن الحكم المطعون فيه قد انتهى الى عدم سقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة تأسيسا على أن المخالفات المنسوبة الى المتهمين تندرج في عداد الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات ومن ثم فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

ومن حيث إن الجرائم المشار إليها في الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات تتعلق بجرائم اختلاس الأموال العامة والعدوان عليها ، وكل هذه الجرائم لا شأن لها بالواقعة المنسوبة الى الطاعن أو المخالفة الإدارية التي تعلقت بها لمحاكمته تأديبيا . هذا فضلا عن أن الجرائم الواردة بالباب السادس عشر من الكتاب الثاني وهى المتعلقة بجنايات التزوير المعاقب عليها بالأشغال الشاقة أو السجن الواقعة من الموظفين العموميين ، فهى كلها جرائم يشترط لوقوعها توافر القصد الجنائي لدى مرتكبيها من الموظفين العموميين ، وذلك يستلزم توافر العمد وقصد الغش ، ومن ذلك ما نصت عليه المادة 211 من قانون العقوبات من معاقبة الموظف العام الذي يرتكب أثناء تأدية وظيفته تزويرا في أحكام أو تقارير أو محاضر أو سجلات بوضع إمضاءات أو أختام مزورة أو بزيادة كلمات أو وضع أسماء مزورة .... وما نصت عليه المادة 213 من هذا القانون من معاقبة الموظف العام الذي يغير – بقصد التزوير – موضوع السندات أو أحوالها وذلك بجعل واقعة مزورة في صورة واقعة صحيحة مع علمه بتزويرها.

ومن حيث إن الفعل المنسوب الى الطاعن والذي يكون المخالفة الإدارية المنسوبة إليه هى أنه بصفته رئيسا للوحدة المحلية قد أهمل في الإشراف على المتهمين الثاني والثالث ، هو فعل لا يرقى الى مرتبة العمد أو الغش أو سوء النية ولا يوفر القصد الجنائي المتطلب لوقوع جنايات التزوير المشار إليها في قانون العقوبات ، ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه يكون قج أخطأ في تطبيق القانون وخالفه حينما اعتبر المخالفة الإدارية المنسوبة الى الطاعن مكونة لجريمة جنائية معاقب عليها بعقوبة الجناية طبقا لقانون العقوبات ، فلا تسقط الدعوى التأديبية عنها إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

من المقرر – كما استقر عليه قضاء هذه المحكمة – كان الجريمة التأديبية تستقل بنظامها القانوني عن الجريمة الجنائية ، إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلفت المحكمة التأديبية مطلقا عن الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة الإدارية ، وإنما لها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة الجنائية المقررة له في مجال تقدير جسامة الفعل والعقوبة التأديبية المناسبة له .

وعلى ذلك يتعين على المحكمة التأديبية أن تتصدى لتكييف الوقائع المعروضة عليها وتحدد الوصف الجنائي بها لبيان أثره في استطالة مدة سقوط الدعوى التأديبية عملا بالمادة 91 من قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وإن الثابت من أوراق الدعوى – اتهاما وتحقيقا – أن الطاعن لم ينسب إليه إلا الإهمال في الإشراف على المتهمين الأول والثاني بحكم كونه رئيسهما في العمل ، فلم ينسب إليه الاشتراك عمدا فيما نسب الى المتهمين المذكورين في تحرير محضر المعاينة التي انتهت جهة التحقيق والاتهام أنمه مخالف للحقيقة ، كما خلت أسباب الحكم المطعون فيه من أدلة قيام الجريمة الجنائية المشار إليها في حق المتهمين ، وكذلك لم يبين الحكم المطعون فيه أدلة قيام الجريمة الجنائية في حق الطاعن ، وإذ خلت الأوراق مما يمكن معه استخلاص أن ما أسند الى الطاعن يشكل جريمة جنائية في حقه ، فمن ثم يكون الحكم الطعين – والحالة كذلك – قد لحقه فساد في الاستدلال ترتب عليه خطأ في الإسناد القانوني فضلا عما لحقه من قصور في التسبيب " (الطعن رقم 3676 لسنة 40ق عليا جلسة 1998/10/31).

وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أنه " إذا كانت المحكمة التأديبية لا شأن لها بالوصف الجنائي للواقعة نظرا لاستقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة كلية عن الوصف الجنائي للواقعة المكونة للمخالفة التأديبية إذ لها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف ولها أن تتصدى لتكييف الوقائع المعروضة عليها وتحدد الوصف الجنائي لها لبيان أثره في استطالة مدة سقوط الدعوى التأديبية طالما لا يتعارض ما تنتهي إليه من وصف جنائي لهذه الوقائع مع حكم جنائي حاز قوة الأمر المقضي ، ولا يغير من هذا المبدأ عدم إبلاغ النيابة العامة بالمخالفات المنسوبة الى العامل أو عدم عرض أمرها على المحكمة الجنائية ليصدر فيها حكم جنائي ، وللمحكمة أن تكيف الوقائع المنسوبة الى العامل بحسب ما تستظهره منها وتخلع عليها الوصف الجنائي السليم بغية النظر في تحديد مدة سقوط الدعوى التأديبية " (الطعن رقم 203 لسنة 33ق المحكمة الإدارية العليا بجلسة 1990/3/6).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن المخالفة المنسوبة للطاعن هى إهماله الجسيم في عمله بعدم قيامه بمهام عمله التسويقية تجاه الوكيل (أحمد التهامي) وعدم متابعة مركزه المالي ومديونيته التي بلغت مليون جنيه وذلك للحفاظ على مستحقات الشركة على الرغم من أن مهام وظيفته متابعة المركز المالي للوكلاء ومديونياتهم والحفاظ على مستحقات الشركة قبلهم ، ومن حيث إن المخالفة التأديبية المنسوبة للطاعن تندرج تحت نص المادة 116 مكرر (ب) من قانون العقوبات التي تنص على أن " من أهمل في صيانة أو استخدام أى مال من الأموال العامة معهود به إليه أو تدخل صيانته أو استخدامه في اختصاصه وذلك على نحو يعطل الانتفاع به أو تعريض سلامته للخطر يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين " ، ولما كانت الجنحة تسقط بمضى ثلاث سنوات من يوم وقوع الجريمة طبقا للمادة 15 من قانون الإجراءات الجنائية ، ومن ثم فإن المخالفة التأديبية المنسوبة الى الطاعن تسقط بدورها بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ، ومن حيث إن المخالفة المنسوبة للطاعن قد وقعت خلال شهرى مارس وأبريل سنة 1995 وصدر قرار الجزاء المطعون فيه في 1997/8/24 – أى خلال ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة طبقا للفقرة الأخيرة من المادة 93 من القانون رقم 48 لسنة 1978 سالفة الذكر –

ومن ثم يكون الدفع المبدي من الطاعن بسقوط الدعوى التأديبية في غير محله متعينا رفضه " (الطعن رقم 1896 لسنة 44ق عليا جلسة 1999/12/5 ، والطعن رقم 447 لسنة 45ق جلسة 2000/3/26) وبأنه " بإنزال تلك المبادئ على واقعة النزاع المطروح وإذ كون الفعل المنسوب للطاعن جريمة جنائية صدر فيها حكم جنائي بجلسة 1992/5/4 من محكمة جنح كلي استئناف كفر الشيخ بتأييد الحكم الصادر بحبسه ستة أشهر مع الإيقاف ، ومن هذا التاريخ يبدأ حساب مدة سقوط الدعوى التأديبية باعتباره آخر إجراء من إجراءات المحاكمة الجنائية ، ومن ثم تسقط الدعوى التأديبية تجاه الطاعن اعتبارا من 1995/5/4 ، والثابت من الأوراق أن إجراءات المحاكمة التأديبية لم تبدأ تجاه الطاعن إلا بعد تقديم شكوى من شقيق الطاعن بتاريخ 1996/12/31 حسبما ورد بمذكرة دفاع النيابة دفاع النيابة الإدارية ، وإذ بدأ التحقيق مع الطاعن من قبل النيابة الإدارية بعد مضى المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية عن المخالفة المنسوبة للطاعن ، فإنه لا أثر لذلك التحقيق وما تلاه من إجراءات اتهام أو محاكمة تأديبية في قطع تلك المدة " (الطعن رقم 3432 لسنة 44ق جلسة 2000/1/1).

وبأنه ومن حيث إنه بتطبيق ما تقدم على واقعة النزاع موضوع الطعن ، ولما كان الثابت من الأوراق أن المخالفة المنسوبة الى الطاعنة تتمثل في أنها لم تقم بإثبات بيانات محضر الإيداع محل الاتهام في الدفتر الخاص بقلم الودائع كاملة ، حيث لم تدون بالدفتر كلمة (بات) وكذا قيامها بتحرير مذكرة الصرف على هذا الأساس مما ترتب على ذلك قيام مجهول بصرف مبلغ الوديعة ، وصدور حكم بإلزام وزارة العدل برد مبلغ 251.841.990 جنيها والفوائد القانونية لصالح المودعة ، ومن ثم فإن ما نسب الى الطاعن يشكل في حقها الجريمة الجنائية المنصوص عليها في المادة 116 مكررا (أ) من الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات والتي تنص على أن " كل موظف عام تسبب بخطئه في إلحاق ضرر جسيم بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل بها أو يتصل بها الى بحكم وظيفته أو بأموال الغير أو مصالحهم المعهود بها الى تلك الجهة بأن كان ذلك ناشئا عن إهمال في أداء وظيفته أو عن إخلال بواجباتها أو إساءة استعمال السلطة يعاقب بالحبس وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين ،

ومن حيث إن عقوبة هذه الجريمة في الحبس ، ومن ثم فإنها تدخل في إطار الجنح وتسري عليها الأحكام الخاصة بالجنح ، ومن حيث إن قانون الإجراءات الجنائية ينص في المادة 15 منه على أن " تنقضي الدعوى الجنائية في مواد الجنايات بمضى عير سنين من يوم وقوع الجريمة ن وفي مواد الجنح بمضى ثلاث سنين ،ـ وفي مواد المخالفات بمضى سنة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك لا تبدأ المدة المسقطة للدعوى الجنائية في الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات والتي تقع من موظف عام إلا من تاريخ انتهاء الخدمة أو زوال الصفة ما لم يبدأ التحقيق فيها قبل ذلك ، وتنص المادة 17 من ذات القانون على أن " تنقطع المدة بإجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة . وتسري المدة من جديد ابتداء من يوم الانقطاع ، وإذا تعددت الإجراءات التي تقطع المدة فإن سريان المدة يبدأ من تاريخ آخر إجراء " ، ومن حيث إن الواقعة المنسوبة الى الطاعنة تشكل – كما سلف القول – الجريمة المنصوص عليها في المادة 16 مكرر (أ) من قانون العقوبات ، ومن ثم لا تبدأ المدة المسقطة للدعوى الجنائية وبالتالي التأديبية إلا من تاريخ انتهاء خدمة الطاعنة ، إلا أن الثابت أنه قد بدأ التحقيق في الواقعة المنسوبة الى الطاعنة وخلصت النيابة العامة الى إصدار أمر بألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية وذلك بتاريخ 1989/10/10 فمن ثم اعتبارا من هذا التاريخ تبدأ المدة المسقطة للدعوى الجنائية بالنسبة للطاعنة وهى ثلاث سنوات باعتبار أن الجريمة المنسوبة إليها تسري عليها الأحكام الخاصة بالجنح وهى ذات المدة التي تسقط بها الدعوى التأديبية ، ولما كان الثابت من الأوراق أنه من 1989/10/10 لم يتخذ أى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة حتى إحالتها للتحقيق الإداري معها بشأن المخالفة المنسوبة إليها بتاريخ 1997/4/10 ومن ثم تكون الدعوى الجنائية قد سقطت بمضى المدة القانونية المقررة من تاريخ صدور قرار النيابة العامة بألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية باعتباره آخر إجراء اتخذ بشأن الواقعة محل التحقيق " (الطعن رقم 4470 لسنة 50ق جلسة 2000/3/26)

ويلاحظ في حالة تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

ومن حيث إن مفاد هذا النص أن المشرع حدد ميعاد سقوط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بانقضاء ثلاث سنوات على ارتكاب المخالفة دون اتخاذ أى إجراء من الإجراءات القاطعة لهذه المدة والتي حددها المشرع بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة ، ولم يشترط المشرع لإحداث هذه الإجراءات لأثرها القاطع لمدة سقوط الدعوى التأديبية بأن تتخذ في مواجهة العامل ، ومن ثم فلا وجه لاشتراط مثل هذا الشرط الذي لم ينص عليه القانون ، وترتيبا على ذلك فإن تداول الدعوى أمام المحكمة التأديبية بحسبانه إجراء من إجراءات المحاكم التأديبية يقطع المدة المحددة لسقوط الدعوى التأديبية . (الطعن رقم 3089 لسنة 41ق جلسة 2001/1/13) وذلك بغض النظر عن إعلان المحال إعلاناً صحيحاً بالاتهام أو بالجلسات المحددة لنظر الدعوى ، ذلك أن المشرع رتب على اتخاذ أى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة قطع مدة السقوط المشار إليها ، ومن ثم فإن اتخاذ أى إجراء من هذه الإجراءات يكفي وحده لقطع تلك المدة دون اشتراط اقترانه بإجراء آخر صحيح أو غير صحيح ، وإذ أن تداول المحكمة للدعوى بجلسات المرافعة الى أن تتهيأ للفصل فيها هو إجراء من إجراءات المحاكمة فإنه يضحى وحده كافيا لقطع مدة سقوط الدعوى ، إذ تظل الدعوى التأديبية قائمة طالما لم تنقض بين جلسة وأخرى مدة الثلاث سنوات المشار إليها ، وما من أثر في عدم صحة إعلان المحال إلا في عدم جواز الحكم عليه بإحدى العقوبات التأديبية الى أن يحضر ويبدي دفاعه أو يعلن إعلانا صحيحا بقرار الاتهام والجلسة المحددة لنظره ، فإذا لم يحضر المحال ولم يعلن إعلانا صحيحا وصدر حكم بمجازاته كان هذا الحكم باطلا لتفويته على المحال فرصة الدفاع عن نفسه وهى ضمانة أساسية من ضمانات المحكمة التأديبية ، دون أن ينال ذلك من الأثر المترتب على تداول المحكمة التأديبية للدعوى وهو قطع المدة المشار إليها والمحددة لسقوط الدعوى التأديبية .

ومن حيث إن الدعوى التأديبية تستقل عن الدعوى الجنائية فإن القاضي التأديبي لا يلزم كأصل عام بأحكام قانون العقوبات أو قانون الإجراءات الجنائية إنما يستهدي بها ويستعير منها ما يتلاءم مع نظلم التأديب ، ومن ثم فلا وجه للأخذ بما استقر عليه قضاء محكمة النقض في تطبيق نص الفقرة الثانية من المادة 17 من قانون الإجراءات الجنائية المنظمة للإجراءات القاطعة لمدة تقادم الدعوى الجنائية ، عند تطبيق نص الفقرة الثانية من المادة 91 المشار إليها من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المنظمة لأحكام سقوط الدعوى التأديبية تجاه العاملين الموجودين بالخدمة الذين يسري عليهم هذا القانون .

وبأنه " ومن حيث إن المادة 141 من لائحة العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي وبنوط التنمية بالمحافظات المشار إليها قد أرست القاعدة العامة في سقوط الدعوى التأديبية بان جعلتها سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها ، كما أنها وحدت مدة السقوط في حالة تعدد المتهمين بأن جعلت من شأن انقطاع مدة السقوط بالنسبة لأحد المتهمين انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة وذلك حتى لا يسقط الاتهام بالنسبة للبعض بينما يلاحق ذات الاتهام البعض الآخر ، الأمر الذي قد يؤدي الى إنزال الجزاء على بعض المتهمين بينما يفلت الآخرون من العقاب عن ذات المخالفة ، وهى نتيجة لا يستسيغها عقل أو يقبلها منطق سليم ، ومتى كان ذلك فقد بدت واضحة الحكمة من توحيد مدة السقوط بالنسبة للمتهمين عن مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة .

ومن حيث إنه يبين من نص المادة 91 من القانون رقم 48 لسنة 1978 المشار إليها أن المشرع أجاز بالنسبة للمخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة إقامة الدعوى التأديبية على العامل الذي انتهت خدمته وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة .

ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد جرى على أنه لا شبهة في إعمال حكم المادة 91 سالفة الذكر إذا كان المتهمون جميعا قد تركوا الخدمة ، إذ في هذه الحالة يتعين إعمال مدة سقوط الدعوى التأديبية التي نصت عليها المادة المذكورة وهى خمس سنوات من تاريخ انتهاء خدمة العلام . أما في حالة تعدد المتهمين وكان بعضهم قد ترك الخدمة بينما البعض الآخر مازال في الخدمة فإنه يتعين إعمالا للحكمة التي تغياها المشرع من توحيده مدة السقوط بالنسبة للمتهمين جميعا – إعمال القاعدة العامة في سقوط الدعوى التأديبية وهى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة على نحو ما جاء في المادة 141 من لائحة العاملين بالبنك ، إذ أن ذلك يتفق مع حسن تطبيق الأحكام الخاصة بالسقوط والتوفيق بينها ، والقول بغير ذلك يؤدي الى إهدار الحكمة التي هدف إليها المشرع من معاملة المتهمين جميعا على قدم المساواة بالنسبة لسقوط الدعوى التأديبية ، والقول بغير ذلك يؤدي الى نتاج يصعب قبولها أو التسليم بها ، إذ جعل المتهم الذي لا يزال في الخدمة في وضع أفضل من ذلك الذي تركها ، في حين أن الجزاء الذي يلحق بالأول الذي مازال في الخدمة قد يصل الى حد الفصل من الخدمة ، بينما أقصى جزاء يمكن توقيعه على من ترك الخدمة هو الغرامة التي تساوي الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند ترك الخدمة " (يراجع حكم هذه المحكمة الصادر في الطعن رقم 2859 لسنة 31ق عليا بجلسة 1987/2/24)

وبأنه " ومن حيث إنه إعمالا لما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن المطعون ضده العاشر كان عند إقامة الدعوى التأديبية الصادر فيها الحكم المطعون فيه قد ترك الخدمة للمعاش المبكر ، وكان باقي المطعون ضدهم – وهم المطعون ضدهم من الأول الى الرابع والمطعون ضدهم السادس والسابع والثامن – لم يتركوا الخدمة عند إقامة الدعوى فإنه يتعين بحث مدة سقوط الدعوى التأديبية قبلهم جميعا على أساس القاعدة العامة التي تقضي بسقوط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ وقوع المخالفة .

ومن حيث إنه بالبناء على ما تقدم ومتى كان الثابت من الأوراق أن المخالفات المنسوبة الى المطعون ضدهم الأول والثاني والثالث والرابع والسادس والسابع والثامن والعاشر قد وقعت في عامى 1985 ، 1986 ولم يبدأ التحقيق فيها إلا في عام 1990 وذلك بتحقيقات النيابة العامة في القضية رقم 7846 لسنة 1990 إداري قسم الفيوم - حسبما جاء في مذكرة النيابة الإدارية في القضية رقم 143 لسنة 1994 فيوم - أى أن التحقيق في هذه المخالفات قد بدأ بعد مضى الثلاث سنوات المقررة لسقوط الدعوى التأديبية عملا بأحكام المادة 141 من لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيس للتنمية والائتمان الزراعي وبنوك التنمية بالمحافظات ، وكان هذا الميعاد هو الواجب التطبيق وذلك بالنسبة للمطعون ضدهم المذكورين ، ومن ثم يكون من المتعين القضاء بسقوط الدعوى التأديبية بالنسبة للمذكورين جميعا سواء منهم من كان في الخدمة أو من كان قد تركها عند إقامة الدعوى التأديبية قبل المطعون ضدهم المذكورين .

ومن حيث القول بأن الدعوى التأديبية لم تسقط على أساس أن المادة 141 من لائحة نظام العاملين بالبنك سالفة الذكر قد نصت على أنه ما كون الفعل المنسوب الى العامل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية ، وأن الأفعال المنسوبة الى المطعون ضدهم المذكورين تشكل جريمتى تسهيل الاستيلاء على المال العام المنصوص عليها في المادة 1/113 من قانون العقوبات والإضرار العمدى بالمال العام المنصوص عليها في المادة 116 مكرر من قانون العقوبات ، وهاتان الجريمتان قد وردتا في الباب الرابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات والتي لا تبدأ المدة المسقطة للدعوى الجنائية بشأنهما طبقا للمادة 15 من قانون الإجراءات الجنائية إلا من تاريخ انتهاء الخدمة أو زوال الصفة ، وبالتالي تكون الدعوى الجنائية قبلهم لم تسقط وبالتالي لا تسقط الدعوى التأديبية فهذا القول مردود عليه بأنه بالنسبة لجريمة تسهيل الاستيلاء على المال العام المنصوص عليها في المادة 1/1130 من قانون العقوبات فإن المادة المذكورة تنص على أن " كل موظف عام استولى بغير حق على مال أو أوراق أو غيرها لإحدى الجهات المبينة في المادة 119 أو سهل ذلك لغيره بأى طريقة كانت يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة أو السجن ....)

ويستفاد من هذا النص المتقدم أن جريمة تسهيل الاستيلاء على المال العام هى جريمة عمدية ويتمثل عنصر التعمد في هذه الجريمة في أن يكون لدى الجاني نية تملك المال أو الأوراق والظهور عليه بمظهر المالك وبالتالي ينكر حق الدولة على هذا المال ، وهذا التعمد غير قائم في حق المطعون ضدهم المذكورين فكل ما هو منسوب إليهم أنهم صرفوا قروضا لجمعية مكة التعاونية لتنمية الثروة الحيوانية حال عدم تناسب الأرض المرهونة كضمان فعلي مع قيمة القروض ، ولم تنكر الجمعية حق البنك على قيم هذه القروض ، بل إن الثابت أن الجمعية قد ردتها بالفعل حيث قامت بتسديد مديونيتها للبنك ، وعلى ذلك فإن الجريمة المنصوص عليها في المادة 1/113 من قانون العقوبات لا تكون قائمة بحيث تمتد معها مواعيد السقوط السالفة .

ومن حيث أنه بالنسبة لجريمة الإضرار العمدى بالمال العام المنصوص عليها في المادة 116 مكرر من قانون العقوبات فإن هذه المادة تنص على أن " كل موظف عام اضر عمدا بأموال ومصالح الجهة التي يعمل بها أو يتصل بها بحكم عمله أو بأموال الير أو بمصالحهم المعهود بها الى تلك الجهة يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة ..." ، ويستفاد من هذا النص أن الجريمة المنصوص عليها في هذا النص هى جريمة عمدية بأن تتجه إرادة العامل الى إتيان الفعل بقصد الإضرار بالمال العام ، كما أن هذه الجريمة يتعين لقيامها أن يحدث فعلا إضرار بأموال ومصالح الجهة التي يعمل بها العامل ، وعلى هذا ولما كانت الأوراق قد خلت من وجود قصد من المطعون ضدهم المذكورين بتعمد الإضرار بأموال البنك في الأفعال المنسوبة إليهم . كما أنه لم يلحق البنك أية أضرار فعلية حيث قامت الجمعية التي منحت القروض بسداد مديونيتها بالكامل على النحو الثابت بالأوراق ، ومن ثم فإن الجريمة المنصوص عليها في المادة 116 مكرر من قانون العقوبات تكون غير قائمة أيضا مما لا يغير من تطبيق مواعيد السقوط السالفة .

وعلى هذا وبالبناء على ما تقدم فإنه لا يكون هناك محل للقول بأن الدعوى التأديبية قبل المطعون ضدهم المذكورين لا تسقط إلا بسقوط الدعوى الجنائية " (الطعن رقم 2921 لسنة 41ق جلسة 2001/11/18).

الدفع بعدم قبول الدعوى لبطلان قرار الإحالة :

سبق أشرنا الى أنه يجب إقامة الدعوى التأديبية بناء على موافقة صريحة من رئيس جهاز المحاسبات في الحالات التي يرى فيها إقامة الدعوى وخلال الميعاد المقرر وكذلك تجب إقامتها بناء على طلب من الجهة الإدارية المختصة هلى النحو الذي سبق أو أوضحناه .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " الخصومة التأديبية لا تنعقد ولا تتصل بها المحكمة المختصة إلا إذا أقيمن بالإجراءات التي نص عليها القانون بقرار إحالة من السلطة المختصة سواء كانت من النيابة الإدارية التي نص عليها القانون بالنسبة للمجالس التأديبية ومثلها الدائرة المختصة بمحاكمة المأذونين تأديبيا ، وبغير ذلك لا تقوم الدعوى التأديبية أو تنعقد الخصومة أصلا فلا تملك المحكمة أو مجلس التأديب التصدي لنظر الدعوى لم تصل بها بالإجراءات القانونية السليمة بغير قرار إحالة إليها أو بقرار إحالة باطل لم يصدر من سلطة مختصة ويترتب على ذلك بطلان الحكم الصادر في هذه الحالات عدم وجود ما يشير الى صدور قرار إحالة أحد المأذونين الى مجلس التأديب من رئيس المحكمة الابتدائية التي يتبعها يترتب عليه بطلان حكم مجلس التأديب " (الطعن رقم 1240 لسنة 37ق جلسة 1993/4/24).

أى أن قرار الإحالة يجب أن يكون صادرا من صاحب الاختصاص بها وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " الاختصاص بإحالة المأذونين للمحاكمة التأديبية يتعقد لرئيس المحكمة الابتدائية التي قع في دارئتها محل المأذون لا تنعقد الخصومة التأديبية ولا تتصل بها المحكمة المختصة إلا إذا أقيمت بالإجراءات المقررة دخول الدعوى في حوزة المحكمة المختصة دون إحالتها إليها من رئيس المحكمة يؤدي الى انعدام الخصومة التأديبية وانعدام الحكم الصادر فيها " (الطعن رقم 1240 لسنة 37ق جلسة 1993/4/24) وبأنه " الحكم بعدم الاختصاص والإحالة فإن الإحالة تكون تنفيذا لحكم المحكمة استنادا الى قرار الإحالة المودع في المحكمة الأولى والذي يعتبر تاريخا لإقامة الدعوى ولا يحتاج الأمر الى قرار إحالة جديد الى المحكمة المحال إليها الدعوى " (الطعن رقم 346 لسنة 35ق جلسة 1993/1/23) وبأنه " إن خلو قرار الإحالة من بيان مواد القانون واجب التطبيق ليس من شأنه إبطال القرار " (الطعن رقم 2891 لسنة 37ق جلسة 1995/1/14).

عرض الأمر على اللجنة الثلاثية :

فقد ذهبت الجمعية العمومية لقسمة الفتوى والتشريع الى أن المشرع قد أسند توقيع الجزاءات على العاملين بالشركة الى أكثر من جهة تبعا لوضع العامل في الدرجة الوظيفية وعضوية مجلس الإدارة أو رئاسته أو عضوية مجالس التشكيلات النقابية ومبلغ جسامة المخالفة وقدر الجزاء المناسب عنها ... اختص القانون رئيس مجلس إدارة الشركة بسلطة حفظ التحقيق بالنسبة الى جميع العاملين أيا كانت وظائفهم ودرجاتهم بقرار مسبب منه ويكون الفظ فيما نسب الى رئيس مجلس إدارة الشركة لرئيس الجمعية العمومية للشركة . أثر ذلك . سلطة حفظ التحقيق ليست تبعا لسلطة توقيع الجزاء ، الإحالة الى المحكمة التأديبية هى لمن يملك الحفظ ، نتيجة ذلك حق طلب إحالة العامل بالشركة الى المحاكمة التأديبية هو لرئيس مجلس إدارتها بالنسبة الى جميع العاملين على اختلاف وظائفهم ودرجاتهم بمن في ذلك من يكون منهم عضوا معينا أو منتخبا بمجلس الإدارة وأعضاء مجالس إدارات التشكيلات النقابية تكون الإحالة بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة بعد عرض الأمر على هذا المجلس باعتباره يمس شئونه ويتناول أحد أعضائه ويتعلق بما هو مختص من تصريف أمور الشركة والقيام على إدارتها ، طلب الإحالة

وكل ما يتعلق بحفظ التحقيق أو بتوقيع الجزاءات بالنسبة الى رئيس مجلس إدارة الشركة هو لرئيس الجمعية العمومية للشركة ، سلطة العرض على اللجنة الثلاثية وهى مرحلة سابقة على الإحالة الى المحاكمة منحها القانون لرئيس مجلس إدارة الشركة أو لمجلس الإدارة فلكل منهما بعيدا عن الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي إذا قدر أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة أن يعرض الأمر قبل الإحالة للمحاكمة على هذه اللجنة التي تقوم ببحث الحالات التي تعرض عليها وتبلغ رأيها الى من طلبه سواء رئيس مجلس إدارة الشركة أو مجلس الإدارة على حسب الأحوال . (جلسة 1991/1/2 ملف رقم 217/2/86).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه عن الدفع الذي ذكره محامي الطاعن في مذكرة دفاعه والخاص بوجوب عرض الأمر على اللجنة الثلاثية طبقا لأحكام المادة رقم 85 من القانون رقم 48 لسنة 1978 بنظام العاملين بالقطاع العام إذا رأى مجلس الإدارة أو رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التي ارتكبها العامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة قبل إحالة العامل الى المحكمة التأديبية فإن هذا الدفع مردود عليه بأن إعمال هذا النص لازم حينما يرى مجلس الإدارة أو رئيس مجلس إدارة الشركة أن المخالفة المنسوب ارتكابها للعامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة وهو ما لم يظهر من الأوراق أن مجلس إدارة الشركة أو رئيس مجلس إدارتها رأى أن المخالفة المنسوب ارتكابها للعامل تستوجب توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة وهو ما لم يظهر من الأوراق أن مجلس إدارة الشركة أو رئيس مجلس إدارتها رأى أن المخالفة المنسوبة الى الطاعن تستوجب أيا من الجزاءين المشار إليهما وإنما اتخذت الشركة الإجراءات القانونية بالتحقيق في الواقعة ثم إحالتها الى النيابة العامة أن ظروف الملائمة تقتضي صرف النظر عن المحاكمة الجنائية اكتفاء بالجزاء التأديبي حيث قامت النيابة الإدارية بعد إحالة الأوراق إليها من الشركة بالتحقيق في الموضوع وإحالة الطاعن الى المحاكمة التأديبية ومن ثم يتعين الالتفات عن هذا الدفع " (الطعن رقم 1433 لسنة 42ق جلسة 1999/2/28) وبأنه " طبقا للمادة 24 من اللائحة الداخلية للنيابة الإدارية فإنه يتعين أن يكون تقرير الإحالة (قرار الاتهام) متضمنا بيان المخالفة أو المخالفات على وجه الدقة وأسماء الموظفين المنسوبة إليهم هذه المخالفات ، وحيث إن قرار الاتهام في المنازعة المعروضة قد اقتصر على إحالة المتهمين الواردين فيه بوصف عام وهو أنهم تسببوا يخطئهم في إلحاق ضرر جسيم بمصلحة وأموال المخبز الآلي بمدينة ملوى مما ترتب عليه خسارة قدرها .... وكان ذلك بسب إهمالهم في أداء وظائفهم المسندة إليهم خاصة في النواحي المالية والإدارية والإشرافية ، ومن ثم فإن هذا التعميم وعدم تحديد الوقائع والأفعال المنسوبة الى كل منهم ...

كل ذلك لا يمكن للمحكمة من معرفة وصف التهمة أو تكييفها أو تحديد المخالفات والأفعال المنسوبة الى كل منهم على حدة حتى يملكنها أن تضفى عليها الوصف القانوني السليم والقول بغير ذلك يجعل من المحكمة التأديبية سلطة اتهام وتحقيق وحكم في آن واحد وهو ما يخرج المحاكمة التأديبية عن رسالتها ، وانتهت الى تأييد حكم المحكمة التأديبية التي انتهت الى عدم قبول الدعوى بالنسبة للمحالين لبطلان قرار الإحالة (تقرير الاتهام) لما لحقه من تجهيل " (الطعن رقم 2241 لسنة 33ق عليا جلسة 1992/2/22).

الدفع ببطلان الإحالة وإقامة الدعوى لعدم التحقيق السليم مع المخالف :

قد يقضي قاضي التأديب في بعض الحالات ببطلان الإحالة أو بطلان إقامة الدعوى التأديبية وذلك لتهاون الجهة الإدارية في استعمال سلطتها في التطبيق الصحيح لقواعد التحقيق والاتهام . إلا أن بطلان التحقيق لا يترتب عليه في كل الأحوال براءة المتهم بل يقتصر أثر البطلات على قرار الإحالة أو الحكم الصادر بعد الإحالة من المحكمة التأديبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن النيابة الإدارية قد استدعت المطعون ضده للتحقيق بإخطار على محل إقامته بالقاهرة في وقت كان قائما فيه بأجازة خاصة بدون مرتب للعمل بمصلحة الطرق بوزارة الأشغال العامة بجمهورية اليمن ، وعلى الرغم من علمها بذلك ، فمن ثم فإنه لا يمكن التسليم بأن فرصة التحقيق في الواقعة التي وردت بقرار الإحالة قد أتيحت للمطعون ضده ، وهو لا يمكن اعتباره – تبعا ذلك – ناكلا عن إبداء دفاعه أو أنه هو الذي أهدر فرصته في الدفاع ، ومن حيث إن المادة 79 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 تنص على أنه " لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ...."

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم ، وكان الثابت أن تحقيقا لم يجر مع المطعون ضده بشأن المخالفة المنسوبة إليه بقرار الإحالة ، كما لا يمكن القول بأن فرصة التحقيق قد أتيحت له فأهدرها ، فمن ثم فإن قرار إحالته الى المحاكمة التأديبية يكون قد أهدر ضمانة أساسية من ضمانات الاتهام والمحاكمة وهى التحقيق وبالتالي فإن عيبا جوهريا يكون قد شاب قرار إحالة المطعون ضده الى المحاكمة التأديبية من شأنه أن يؤثر فيه ويؤدي الى بطلانه .

ولا يغير من ذلك ما عساه أن يقال بشأن حق المحكمة التأديبية في استجواب المحال للتأديب واستكمال ما ساب التحقيق من نقص ، أو أن المحال قد مثل أمام المحكمة وأبدى دفاعه ، لأن الأصل هو استقلال سلطة التحقيق عن سلطة المحاكمة في المواد التأديبية ، وإن جاز للمحكمة استجواب العامل المقدم للمحاكمة وسماع الشهود من العاملين وغيرهم فإن هذا الاستجواب وسماع الشهود يجب أن يكون لاحقا على تحقيق مستوف شروطه وأسباب صحته قانونا . (راجع قضاء سابقا للمحكمة في الطعن رقم 2008 لسنة 37ق بجلسة 1988/3/26 مجموعة السنة 33 ص1217)

ومن حيث إنه لما تقدم ، فإن ما ذهب إليه الحكم المطعون من قضاء ببطلان قرار إحالة المطعون ضده الى المحكمة التأديبية ، يكون سليما في منطوقه وأسبابه" (الطعن رقم 1793 لسنة 33ق جلسة 1994/6/4)

وبأنه " ومن حيث إنه من المبادئ المستقرة في قضاء هذه المحكمة أن من حقوق الدفاع للمتهم أنه تجب إحاطة العامل بحقيقة المخالفة المنسوبة إليه وإحاطته أيضا بمختلف الأدلة التي يقوم عليها الاتهام وذلك حتى يستطيع الدفاع عن نفسه بما هو منسوب إليه وأنه يتصل بهذا الحق أن يكون ما يوجه الى المتهم من اتهامات ثابتة قبله في الأوراق والمستندات وأقوال الشهود الذين اتصلوا بجهة التحقيق اتصالا صحيا بأن تكون الأوراق والمستندات قد قدمت لجهة التحقيق وفقا للقواعد القانونية المقررة وطبقا للضوابط التي حددها القانون لقيمة هذه الأوراق والمستندات

كما يجب أن تكون شهادة الشهود خالية من مظنة الفساد سواء لعدم كفاءة الشهود أو لوجود احتمال استفادة لهم من هذه الشهادة كأن تكون لهم علاقة بالمتهم تجعلهم من المستفيدين بإدانته بأى صورة وأخيرا فإنه يجب أن تتوافر الحيدة في المحق ولا يجب أن تقل الحيدة في المحقق عن تلك المتطلبة في القاضي ذلك أن الحكم في المجال العقابي جنائيا كان أو تأديبيا إنما يستند الى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته " (حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم 285 لسنة 33ق جلسة 1989/5/13)

وبأنه " لا يجوز للمحقق أن يتجاوز ما هو محال إليه للتحقيق فيه الى وقائع أخرى منبتة الصلة بموضوع التحقيق المحال إليه وأن تطرق النيابة الإدارية الى التحقيق فيما ينكشف لها في أثناء التحق يق من مخالفات مقيد بوجود دلائل جدية على وقوع المخالفات ولا يمتد الى ما قد يصدر مما يجري معهم التحقيق من أقوال في معرض الدفاع عن أنفسهم فإذا لم تراع النيابة الإدارية هذه الضوابط بطل التحقيق الذي يتم بمعرفتها " (الطعنان رقما 922 ، 787 لسنة 37ق جلسة 1996/1/13) وبأنه " من حيث إنه كذلك فإنه يتعين أن تتصل النيابة الإدارية بالتحقيق اتصالا صحيحا بأن تكون الوقائع والمخالفات المنسوبة للمتهمين ثابتة في تقارير نهائية وفقا للقانون وأن تشير هذه التقارير الى مسئولية المتهمين فإذا لم تكن هذه التقارير أو الأوراق والمستندات نهائية وقاطعة في تحديدها لمسئولية المتهمين على نحو يمكن معه مواجهتهم بما جاء بها وتحقيق دفاعهم فيما ثبت فيها كان التحقيق باطلا وترتب عليه بطلان إقامة الدعوى التأديبية ، ومن حيث إن المادة السابعة من القانون رقم 144 لسنة 1988 بشأن الجهاز المركزي للمحاسبات تنص على أنه يباشر الجهاز عمليات الفحص والمراجعة المنصوص عليها في هذا القانون إما في مقار الجهات التي تتواجد بها السجلات والحسابات والمستندات الجديدة لها وإما في مقر الجهاز . وللجهاز الحق في أن يفحص عدد المستندات والسجلات المنصوص عليها في القوانين واللوائح أى مستند أو سجل أو محاضر جلسات أو أوراق أخرى يراها لازمة للقيام باختصاصاته على الوجه الأكمل ، ونصت المادة 12 من ذات القانون على أنه يعتبر من المخالفات الإدارية في تطبيق أحكام هذا القانون . عدم الرد على ملاحظة الجهاز أو استفساراته بصفة عامة أو التأخير في الرد عليه في المواعيد المقررة في هذا القانون بغير عذر مقبول ويعتبر في حكم عدم الرد أن يجيب العامل المختص إجابة الغرض منها المماطلة أو التسويف ، وتنص المادة 17 من ذات القانون على الجهاز الخاضعة لرقابة الجهاز أن ترد على ملاحظته خلال شهر من تاريخ إبلاغه لها وحيث إنه يبين من الأوراق أن أساس التحقي في القضية رقم 181 لسنة 92 ثان المنصورة والتي أقيمت الدعوى التأديبية رقم 81 لسنة 35ق استنادا لها وهى الدعوى محل الحكم المطعون فيه هى المخالفات والوقائع الواردة في تقريرى الجهاز المركزي للمحاسبات رقم 632 في 1991/8/8 ورقم 643 في 1991/8/13

والبين من الأوراق أن هذين التقريرين لم يرد للوحدة المحلية لمركز ومدينة ميت غمر للرد على ما جاء بهما من ملاحظات وأن نتيجة وجود خصومة بين الطاعن الأول ومدير المديرية المالية بالدقهلية المحاسب . قام الأخير بإبلاغ النيابة الإدارية بهذين التقريرين دون إخطار الطاعن المذكور بهما حتى يتسنى له الرد على ملاحظات الجهاز الواردة بها وأنه عقب علم الطاعن المذكور تقدم بكلب لشعبة الجهاز بالدقهلية للحصول على صورة من هذين التقريرين وقام بالرد على ما جاء بهما من ملاحظات وورد الرد النهائي للجهاز على هذه الملاحظات في صورة تقرير برقم 71 في 1993/1/14

وجاء بهذا التقرير الأخير تصديق من الجهاز على أغلب الردود التي تقدم بها الطاعن المذكور للجهاز تعقيبا على التقريرين المبدئيين سالفى البيان وعليه وإذا أقامت النيابة الإدارية للدعوى التأديبية ضد الطاعنين بناءا على تقريرين لم يصبحا نهائيين فإن إقامتها للدعوى التأديبية تكون فاقدة الأساس لبطلان اتصالها بالوقائع التي أقامت عليها الاتهام ذلك أنه ترتب على التحقيق حول مخالفات لم تثبت لها صفة النهائية أن الطاعنين لم تتم مواجهتهم بالاتهام الصحيح الذي يجب أن ينسب إليهم من خلال تقرير نهائي محدد الوقائع والأسانيد حتى يكون دفاعهم عن أنفسهم إزاء هذه الاتهامات محل تحقيق في النيابة الإدارية فضمانات التحقيق لا تتضمن مواجهة التهم بالاتهامات المنسوبة إليه فحسب بل وتحقيق ما يبديه من أوجه دفاع وتفنيدها ثم إعادة مواجهته بما يسفر عنه تحقيق دفاعه من بطلان أسانيده وأدلته وبغير هذا لا يمكن الوصول الى الحقيقة من خلال تحقيق مستكمل الأركان فإذا قامت الدعوى التأديبية على أساس اتهامات لم يتم تمحيصها وتحقيقها واستندت الى تقارير مبدئية من الجهاز كانت الدعوى التأديبية باطلة ولا يغير من ذلك وجود لجنة شكلتها النيابة الإدارية لفحص هذه الاتهامات لأنه فضلا عن أن عمل اللجنة وقع على تقارير مبدئية لا قيمة لها ما لم تصبح نهائية فضلا عن ذلك فهذه اللجنة ضمنت عددا من مرءوسي الطاعن الأول واقل منه في الوظيفة

وهو ما لا يجوز في خصوص أعمال الرقابة المالية والإدارية أن تكون لجنة الفحص مشكلة ممن هم أقل درجة ممن يتم فحص أعمالهم فضلا عن أن من أعضاء هذه اللجنة ممن تقاضوا بعضا من المكافآت المتصرفة من الحسابات الخاصة محل الاتهام وهو ما لا يجوز معه أن يصبحوا أعضاء في لجان الحصر المذكورة وفقا لكتاب رئيس الإدارة المركزية للتفتيش المالي المبلغ لمدير المديرية المالية بالدقهلية في 1991/9/16 وعليه وإزاء عدم صحة هذه الإجراءات فإن ما يترتب على عمل هذه اللجنة من غياب التقرير النهائي للجهاز المركزي للمحاسبات رقم 71 الصادر في 1993/1/14 لا يجوز التعويل عليه في إقامة الدعوى التأديبية ضد الطاعنين لأن من شأنه ذلك عدم إمكان التوصل الى حقيقة الاتهامات الموجهة إليهم وتوفير الضمانات اللازمة في التحقيق من مواجهة للاتهامات وتحقيق للدفاع وفي ظل نفى التقرير النهائي المذكور الغالب الأعم من المخالفات الواردة في التقريرين المبدئيين أساس التحقيق الذي تم معهما ورد الطاعنين على باقي ما جاء بهذا التقرير النهائي من ملاحظات على نحو لم يتم تحقيقه من قبل سلطة الاتهام أو المحكمة التأديبية وليس أدل على صحة ما انتهت إليه المحكمة في هذا الخصوص أن مذكرة التعقيب المقدمة من النيابة الإدارية بجلسة 1994/5/18 أمام المحكمة التأديبية ارتأت إحالة أوراق القضية لهيئة خبراء وزارة العدل نظرا لما تكشف لها من وجود دفوع شكلية وموضوعية مهمة فضلا عن وجود خصومة بين الطاعن الأول ووكيل وزارة المالية لمحافظة الدقهلية بل وتكشف الأوراق عن وجود خصومة بين الطاعن المذكور وعضو النيابة الإدارية الذي قام بالتحقيق في هذه القضية وعليه فإنه يتعين الحكم ببطلان إقامة الدعوى التأديبية ضد الطاعنين عن سائر الاتهامات المقدمة بها للمحكمة التأديبية لبطلان اتصال النيابة الإدارية بالتحقيقات ولبطلان هذه التحقيقات ذاتها لعدم تطبيق مبدأ المواجهة على النحو الصحيح والمستقر عليه في هذه المحكمة وهو ما يجب معه إلغاء الحكم المطعون فيه في هذا الخصوص والقضاء ببطلان إقامة الدعوى التأديبية رقم 81 لسنة 35 مع ما يترتب على ذلك من آثار " (الطعن رقم 47600 لسنة 44ق جلسة 2000/9/30).

ويجب أن ننوه الى أن قصور التحقيقات ليس سبباً في بطلان قرار إقامة الدعوى التأديبية بل قد يؤدي الى براءة المتهم خاصة إذا كانت عناصر براءته واضحة وقصور التحقيق لا يؤدي الى إدانته :

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه بتطبيق هذا الفهم على الواقعات سالفة البيان فإنه يبين من استعراض الوقائع أن الاتهام المنسوب للطاعنين والقائم بالنسبة للأول على موافقته وآخرين على منح تسهيلات لعملاء دون ضمانات كافية وبالنسبة للطاعنة الثانية على أنها قررت على غير الحقيقة كفاية الضمانات التي قدمها العملاء لسداد مديونياتهم ، هذا الاتهام لم يتم توجيهه إليهما في أى مرحلة سواء أمام النيابة العامة أو الإدارية بل وهذا الاتهام يعد في حقيقته بعيدا عما انتهت إليه لجنة التحقيق التي شكلتها النيابة العامة لفحص أوراق ومستندات فرع البنك حيث إن اللجنة في ملاحظاتها لم تشر الى منح تسهيلات ممنوحة لهم منذ فترة طويلة تسبق تلك التي كانت اللجنة تفحص أوراقها وإنما انصبت ملاحظات اللجنة على أن التسهيلات في الفترة الأخيرة من مجال فحصها أصبحت تجاوز الضمانات التي قدمها العملاء وأن هذا الأمر مخالف للأعراف المصرفية ولسلطات من قدر هذا التجاوز لهم وهو مدير الفرع فضلا عن أن التحقيقات في سائر مراحلها لم تحدد المسئولية عن المخالفات على نحو دقيق فلم تنصب التحقيقات على تحديد الأشخاص الذين منحوا التسهيلات لهؤلاء العملاء ووظائفهم وزمان منح التسهيلات لهم ونواحي الخطأ والقصور في عملهم وإنما انصب عمل اللجنة التي شكلتها النيابة العامة على إثبات التجاوزات الإدارية في تحصيل الكمبيالات التي يحولها العملاء كضمان للتسهيلات وكذلك في أخطاء التعامل مع البضائع التي يحتفظ بها البنك كضمان لهذه التسهيلات كما أن التحقيق الإداري الذي يتم بمعرفة البنك وكان سابقا على تحقيقات النيابة العامة انتهى الى نجازاة عدد من العاملين بالبنك عن ذات المخالفات التي قامت النيابة العامة بتحقيقها ولم يكن الطاعنان ممن تمت مجازاتهم في هذا التحقيق بل كان هذا التحقيق أقرب تقصيا لحقيقة الواقع عن المخالفات المنسوبة للعاملين بالبنك حيث تناول بالتصحيح المخالفات وتحديدها في الزمان والمكان والأشخاص

وقام بمواجهة المسئولين عن الأخطاء والرد على دفاعهم ثم اقتراح توقيع الجزاء عليهم وهو الأمر الذي أدى بالنيابة العامة والإدارية الى صرف النظر عن تقديم هؤلاء العاملين الذين سبقت مجازاتهم عن ذات المخالفات للمحاكمة التأديبية وعموما يوضح بجلاء أن التحقيق الإداري الذي تم في الفرع بمعرفة إدارة التفتيش بالبنك كان قائما على أسس سليمة وكان الأقرب الى تحديد المسئولية عن المخالفات من تحقيقات النيابة العامة والإدارية وإذ استبعد هذا التحقيق إدانة الطاعنين ولم يشر الى مسئوليتهما في هذا الخصوص وعليه فإن هذه المحكمة إزاء قصور تحقيقات النيابة العامة والإدارية عن تحديد واضح ودقيق لمسئولية الطاعنين عن المخالفات المنسوبة إليهما في تقرير الاتهام لا يسعها إلا تطبيق أصل البراءة المفترض في المتهم حيث لم يثبت وجو أوده لإدانة الطاعنين أو تحديد لمسئوليتهما إزاء ما هو منسوب إليهما على ما سلف بيانه وعليه فإن الحكم المطعون فيه إذ انتهى الى إدانتهما استنادا الى افتراض مسئوليتهما بوصفهما من كبار العاملين بالفرع يكون قد أقام الإدانة على ظن مفترض على خلاف ما تكشف بالأوراق على النحو السالف ، ومن ثم يتعين إلغاء الحكم المطعون فيه بمجازاة المحالين والقضاء ببراءتهما مما هو منسوب إليهما " (الطعن رقم 1164 لسنة 34ق جلسة 2000/11/12).

الدفع بعدم قبول الدعوى لانتهاء خدمة المتهم :

لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء خدمته ، ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها ، ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيها ولا تجاوز خمسة أضعاف الأجر الأساسي الذي يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة . (م88 من قانون العاملين المدنيين بالدولة).

فيلاحظ أنه لا تجوز مساءلة الموظف عنها بعد تركه الخدمة إلا إذا كان قد بدئ في التحقيق معه بخصوصها قبل تركه الخدمة أما إذا انتهت خدمته قبل البدء في التحقيق بشأنها فلا تجوز مساءلته عنها .

أما إذا كانت المخالفة مالية يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة فتجوز ملاحقة الموظف ومساءلته من أجلها ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق بخصوصها قبل انتهاء خدمته ، وتظل هذه الملاحظة جائزة لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه وإن كان القانون رقم 61 لسنة 1971 بإصدار قانون نظام العاملين بالقطاع العام قد جاء خلوا نص يجيز مساءلة العاملين الذين انتهت مدة خدمتهم إلا أنه صدر بعد ذلك القانون رقم 47 لسنة 1972 ونص في المادة 20 منه على أنه لا تجوز إقامة الدعوى التأديبية على العاملين بعد انتهاء خدمتهم إلا في الحالتين الآتيتين :

1- إذا كان قد بدئ في التحقيق أو المحاكمة قبل انتهاء الخدمة .

2- إذا كانت المخالفة من المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة أو الوحدات التابعة لها وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل ذلك .

ومن حيث إن لفظ (العاملين) الذي ورد في هذه المادة قد جاء مطلقا ومن ثم ينصرف الى جميع العاملين الذين تختص المحاكم التأديبية بمحاكمتهم دون تمييز أو استثناء وإذا لا يجوز تغيير حكم أطلقه النص خاصة وأن هذا النص قد جاء تاليا لنص المادة العاشرة التي حددت اختصاص محاكم مجلس الدولة ومنها الدعاوى التأديبية المنصوص عليها في القانون وذلك حددتها الفقرة أولاً من المادة 15 منه وهى الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلي المختص والعاملين بالهيئات والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات وبالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً من الأرباح .

ومن حيث إنه ترتيبا على ذلك فإنه في ظل العمل بأحكام القانون رقم 61 لسنة 1971 بإصدار قانون العاملين بالقطاع العام تختص المحاكم التأديبية بمحاكمة العاملين الذين انتهت خدمتهم ويكون لها توقيع أحد الجزاءات المنصوص عليها في المادة 21 من القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة المشار إليه " (الطعن رقم 1257 لسنة 25ق جلسة 1985/5/25)

كما قضى بأنه " تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة طالما لم تنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وذلك سواء كانت المخالفة إدارية أو مالية ، فإذا انتهت خدمة الموظف العامل وكانت مدة الثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة مازالت لم تكتمل بعد أة لم تسقط الدعوى التأديبية قبله بمضى المدة المشار إليها فإنه لا تجوز ملاحقته تأديبيا بالنسبة للمخالفات الإدارية إلاّإا كان قد بدئ التحقيق معه قبل انتهاء خدمته أما بالنسبة للمحالفات المالية فإنه لا تجوز ملاحقته تأديبيا إلا لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة ، وهذه الملاحقة التأديبية بعد انتهاء الخدمة إنما تفترض بطبيعة الحال توافر شرط أساسي هو ألا تكون الدعوى التأديبية قد سقطت أصلا بمضى المدة أى سقطت بمضى الثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة وفقا للمبدأ العام الوارد في المادة 91 والذي يفيد منه الموظف العام سواء في أثناء مدة خدمته أو بعد انتهائها ، ذلك أن المشرع قد قصد من ترتيب هذا الحكم ألا يظل يق العقاب مسلطا مدة طويلة دون حسم فهو يمثل ضمانة أساسية للعاملين تحول دون اتخاذ الجهة الإدارية عند ارتكاب العامل فيها مخالفة معينة وسيلة الى تهديده الى أجل غير مسمى عن طريق تسليط سيف الاتهام عليه في أى وقت تشاء ، كذلك حث الجهة الإدارية على الكشف عن المخالفات واتخاذ الإجراءات التأديبية خلال أجل معين قد يترتب على تجاوزه ضياع معالم المخالفة واختفاء أدلتها ، ومن ثم فإن صالح العاملين وصالح المرفق العام يقتضيان إقامة الدعوى التأديبية خلال هذا الأجل وهو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة وإلا سقط الحق في إقامتها ، والسقوط في هذا المجال من النظام العام فيسري بالنسبة للعاملين سواء في أثناء خدمتهم أو بعد انتهائها

إذ لا تتضاءل قيمة الاعتبارات التي ارتقت بهذا الطعن الى مستوى أحكام النظام العام عند انتهاء خدمة العامل أو الموظف العام بل إنه إذا سقطت الدعوى التأديبية بمضى المدة المقررة للسقوط بالنسبة للعامل أو الموظف القائم بالخدمة فإن اعتبارات سقوطها تتوافر من باب أولى بالنسبة للعامل أو الموظف الذي انتهت خدمته أو انقطعت صلته بالوظيفة العام بحسب الصل ومن غير المستساغ في المنطق القانون أن يكون انتهاء الخدمة سببا لإنشاء مدة جديدة لسقوط الدعوى التأديبية تزيد على المدة المقررة لسقوطها أصلا " (الطعن رقم 2824 لسنة 32ق جلسة 1990/3/17) وبأنه " ومن حيث إن الثابت من العرض السالف أن التحقيق قد بدأ مع المطعون ضده اعتبارا من 1994/4/17 بعد انتهاء مدة خدمته بالقرار الصادر من الجهة الإدارية برقم 279 بتاريخ 1993/9/8 بإنهاء خدمته للانقطاع عن العمل ، فإنه إعمالا للفقرة الأولى من المادة 88 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة سالفة البيان لا تجوز محاكمته تأديبيا ، خاصة أن المخالفات المنسوبة إليه وهى مغادرته البلاد بدون موافقة جهة عمله مستخدما جواز السفر المشار إليه ، وتقاعسه عن تغيير بيانات بطاقته الشخصية الخاصة بالمهنة ، لا تعد من قبيل المخالفة المالية التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة وهى التي يجوز فيها طبقا للفقرة الثانية من المادة 88 المشار إليها إقامة الدعوى التأديبية لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة ، وعلى هذا المقتضى فإن الحكم المطعون فيه وقد انتهى الى القضاء في موضوع الدعوى التأديبية ببراءة المطعون ضده فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه إذ إن الحكم الذي يجب صدوره في هذا الحالة هو عدم قبول الدعوى التأديبية ضده لعدم جواز إقامتها ضده لانتهاء خدمته حسبما سلف " (الطعن رقم 5487 لسنة 42ق عليا جلسة 2000/4/8 الدائرة الرابعة)

هناك دفوع يلجأ إليها العامل المخالف لينفي عنه الاتهام أو يدرأ عنه المساءلة من ذلك الدفع بحداثة عهده بالعمل أو بعدم الخبرة أو ضغط العمل وكثرته.

إلا أن هذه الدفوع لا تنفي وقوع المخالفة إنما تعمل على تحقيق العقوبة .

فقد قضى بأنه " يتعين عند تقدير الجزاء مراعاة حجم العمل وظروفه فإذا كان الحكم الطعين قد قضى بمجازاة الطاعنة بخصم خمسة عشر يوما من أجرها عن المخالفات الثابتة في حقها بغير مراعاة الظروف التي أحاطت بأدائها العمل فضلا عن حجم العمل ودقته ، فمن ثم شاب تقدير الجزاء سوء تقدير بلغ حد الغلو من شأنه أن يصم الحكم الطعين بعيب مخالفة القانون " (الطعن رقم 4116 لسنة 37ق عليا جلسة 1995/7/29غير منشور) وبأنه " الثابت أن حجم العمل المناط بها اتخاذه كان ضخما وأنه من الأعمال المالية التي تقضي الدقة ، بما كان يتعين معه الحكم الطعين مراعاة تلك الظروف عند تقدير العقوبة " (الطعن رقم 4116 لسنة 37ق عليا جلسة 1995/2/29 غير منشور) وبأنه " لا حجة فيما ذهب إليه في تقدير طعنه من أنه حديث العهد بالعمل بالمخالفة وليس لديه دراية كافية بأوضاع العاملين معه ، لا حجة في ذلك إذ كان يتعين عليه قبل الموافقة على صرف السلفة للسيد المذكور الاستيثاق من أن هذا العامل ممن يجوز تسليم السلف إليهم وفقا لنص المادتين 403 ، 418 من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وسبيل ذلك هو الرجوع الى إدارة شئون العاملين بمديرية الشباب للوقوف على جميع البيانات والمعلومات عن العامل المطلوب تسليمه السلفة " (الطعن رقم 63 لسنة 28ق عليا جلسة 1986/5/10) وبأنه " ولا يجديه نفعا في رفع الاتهام قوله بأنه لم يكن أمين عهدة أو أنه كان حديث العمل في الصيدليات ، فذلك قول مردود عليه بما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من أنه لا يسوغ في مجال رفع المسئولية الإدارية التذرع بحداثة العهد العمل أو بكثرته إذ المفروض أن العامل عليه أن يتحمل التبعية كاملة من الأعمال التي يرتضى لنفسه أن يتصدى لمباشرتها . " (الطعن رقم 2087 لسنة 30ق عليا جلسة 1988/1/12) وبأنه " ولئن كان الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما انتهى إليه من ثبوت المخالفتين المنسوبتين الى كل من الطاعنين المذكورين في حقهما ، إلا أنه بالنسبة لعقوبة الفصل من الخدمة الموقعة على الطاعن الثالث فإن هذا الجزاء قد شابه الغلو الظاهر

وعدم التناسب بينه وبين ما ثبت في حق هذا الطاعن خاصة وأن زميله الطاعن الأول قد جوزى عن ذات الأفعال بعقوبة الوقف عن العمل لمدة ستة أشهر على سند من القول بأنه في أول درجات السلم الوظيفي وهو ما لا يصلح سببا للمغايرة في العقوبة على النحو المتقدم ، كما أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت المخالفة خطيرة أو كانت حالة المخالف لا يرجى تحسنها أو ميئوسا منها ، ولا ترى هذه المحكمة في أى من المخالفتين المنسوبتين الى هذا الطاعن ما ينبئ عن خطورة المخالفة أو أن حالة الطاعن ميئوس منها " (الطعون أرقام 2981 ، 3020 ، 3051 لسنة 40ق عليا جلسة 1996/5/25) وبأنه " ومن حيث أن القاعدة في مجال القانون العام أنه إذا أناط القانون بسلطة معينة اختصاصات فلا يجوز أن تنزل عنه أو تفوض فيه إلا إذا أجاز لها القانون ذلك لأن هذه الاختصاصات ليس أعمال خاصة يملك المنوط به التصرفات فيها وإنما هى أعمال الدولة ، وقد عينت القوانين واللوائح السلطات المختصة بها ونظمت طريقة أدائها ، ومن حيث أن التأديب في مجال الوظيفة يعد مرتبط – فضلا عما تقدم – يحق الإشراف والرقابة على الموظف الخاضع له – وأن ولاية التأديب معقودة أصلا للجهات الرئاسية للموظف بمقتضى حقها في الإشراف والرقابة على أعماله إشرافا يتيح لها الإحاطة بعمله وتقديره في ضوء ملابساته وظروفه الخاصة.

وأنه لا يجوز تبعا لذلك ممن كانت له سلطة تأديبية معينة أن يفوض غيره في مزاولتها إلا بنص قانوني خاص يجيز له التفويض في ممارسة هذا الاختصاص بالذات ، وذلك لما للسلطة التأديبية من طبيعة خاصة حدت بالمشرع الى قصر مزاولتها على سلطات معينة يمتنع فيها التفويض فيها إلا بنص خاص ، ومن حيث أنه لئن كان قانون الحكم المحلي رقم 43 لسنة 1976 – المشار إليه – قد خول المحافظ سلطة تأديبية على جميع العاملين بفروع الوزارات والمصالح داخل النطاق الإقليمي للمحافظة – كما أجاز له تفويض بعض سلطاته واختصاصاته الى رؤساء الوحدات المحلية – إلا أنه لما كانت اللائحة التنفيذية لهذا القانون قد عنيت بتحديد نطاق هذا التفويض في شئون الوحدات المحلية ، ومن ثم يجوز للمحافظ تفويض رؤساء الوحدات المحلية في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين بفروع الوزارات والخدمات الواقعة في النطاق الإقليمي لهذه الوحدات –

إذ أنهم غير مرءوسين لرؤساء الوحدات المحلية من ناحية ولأن التفويض في مجال التأديب لا يجوز – كما سلف البيان – إلا بنص خاص ، وهو ما لم يقض به قانون الحكم المحلي الذي منح المحافظ اختصاص أصيلا بالتأديب على العاملين في نطاق المحافظة غير جائز له التفويض فيه " (فتوى 36/58 جلسة 1987/2/4) وبأنه " ومن حيث أنه على الرغم من ثبوت المخالفة في حق الطاعن فإن احتمالات تحقق دفاع الطاعن من أن رئيسه قد شاركه في تلك المخالفة بأمره شفهيا بها مما يخفف وجه المخالفة في حق الطاعن بما يجعل مجازاته بخصم شهرين من أجره غلوا فيما قضى به الحكم من جزاء بما من شأنه أن يصمه بعيب مخالفة القانون ويستوجب القضاء بإلغائه ..." (الطعن رقم 2576 لسنة 37ق عليا جلسة 1996/2/17) وبأنه " وأن عدم توافر الإدارة حسن الإدارة من قبل السلطة الرئاسية التي تشرف على الطاعن قد أسهم في وقوع ما وقع من مخالفات عديدة وجسيمة منه ، وهذا الخلل في حسن إدارة المرفق يعتبر ظرفا من الظروف الموضوعية الملابسة للوقائع محل الاتهام والتي ينبغي مراعاة قدرها عند تقدير الجزاء التأديبي على العامل " (الطعن رقم 2015 لسنة 31ق عليا جلسة 1988/12/3) وبأنه " إذا كان قد سبق مجازاة الطاعن بعدة جزاءات بالخصم من الراتب عن مخالفات من نفس نوع المخالفة المنسوبة إليه في الدعوى المعروضة فإن الجهة الإدارية قد قامت بعد ارتكابه هذ المخالفة المحال عنها بنقله الى وظيفة مكتبية وإبعاده بالتالي عن وظيفة التحصيل بما يعد سببا ومبررا يتعين مراعاته في تقدير الجزاء عن المخالفة المنسوبة إليه بتخفيف الجزاء الواجب توقيعه عنها بعد أن أبعد الطاعن عن أعمال التحصيل ..." (الطعن رقم 2093 لسنة 34ق عليا جلسة 1994/1/15) وبأنه " مما يجدر بالذكر أن المحكمة التأديبية عند تقديرها للجزاء الذي وقعته أعلنت أنها تضع في اعتبارها ما عاناه الطاعن بسب حبسه احتياطيا أثناء التحقيق معه بمعرفة النيابتين العامة والإدارية على مدى ثلاث سنوات ..." (الطعن رقم 746 لسنة 35ق عليا جلسة 1993/1/23) وبأنه " لما كان الثابت أن الطاعن قام بسداد جميع المبالغ المختلسة وأن لديه عائلة كبيرة يعولها وبالتالي فإن الجزاء المناسب لا يكون بالإغلاق الوظيفي إذ لا يحقق هذا الجزاء المحافظة على مستقبله الوظيفي ..... ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق يكون جزاء الفصل مشوبا بالغلو في تقدير الجزاء " (الطعن رقم 3266 لسنة 41ق عليا جلسة 1996/2/24).

الدفع بعدم جواز التدخل في الدعوى التأديبية بعدم جواز الادعاء المدني:

لقد استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على عدم جواز التدخل في الدعوى التأديبية الى جانب النيابة الإدارية قياسا على الوضع السائد في نطاق قانون الإجراءات الجنائية في هذا الخصوص .

(الطعون أرقام 1505 ، 1944 ، 1953 لسنة 32ق جلسة 1987/5/23 س32 ص1304 والطعن رقم 4060 لسنة 3997/42 لسنة 44ق جلسة 2001/6/2)

وذهبت كذلك المحكمة الإدارية العليا على عدم جواز الادعاء المدني أمام المحاكم التأديبية فقد قضت بأنه " ومن حيث إنه عن الطعن رقم 57 لسنة 42ق وبالنسبة لمدى اختصاص المحكمة التأديبية بالفصل في الادعاء المدني بصدد الدعوى التأديبية المنظورة أمامها بطلب التعويض عن الضرر الناتج عن المخالفة التأديبية محل هذه الدعوى التأديبية فإنه يبين من استقراء نص المادة 10 من القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة التي حددت اختصاصات محاكم مجلس الدولة وكذلك نصوص المواد من 34 الى 43 من هذا القانون المنظمة لاختصاص المحاكم التأديبية أن جميع المسائل التي عقد المشرع الاختصاص بالفصل فيها لمحاكم مجلس الدولة دون غيرها يجمعها ويشترط فيها شرط أساسي لازم وهو أن تكون جهة الإدارة طرفا في المنازعة بما في ذلك ما نص عليه البند 14 من المادة 10 المشار إليها من اختصاص هذه المحاكم بسائر المنازعات الإدارية ، إذ أن المنازعة لا تكون كذلك أى لا تكون منازعة لإدارية إلا إذا كانت جهة الإدارة طرفا فيها ، وعلى هذا استقر الفقه وقضاء هذه المحكمة المطرد بأن اختصاص مجلس الدولة محدد بالمنازعات الناشئة عن روابط القانون الخاص التي تقوم بين الأفراد بعضهم البعض ، بل إن اختصاص مجلس الدولة في منازعات روابط القانون العام اختصاص محدد على سبيل الحصر في المسائل المحددة بقوانين المجلس المتعاقبة ،

ولم يتغير الوضع في هذا الشأن بالقانون رقم 47 لسنة 1972 إلا في عمومية وشمول اختصاص مجلس الدولة لسائر المنازعات الإدارية في البند 14 مما لم يرد النص عليه من مسائل في البنود السابقة من المادة 10 وهى عمومية مقصورة – كما هو واضح – على المنازعة الإدارية التي لا تكون كذلك – كما تقدم – إلا إذا كانت الإدارة طرفا فيها ، الأمر الذي لا يمكن معه أن تمتد هذه العمومية طبقا لهذا البند الرابع عشر الى اختصاص محاكم مجلس الدولة بمنازعات أطرافها جميعا من الأفراد .

ومن حيث إنه بناء على ذلك فإن كل ما أورده الحكم المطعون فيه من أسانيد لما ذهب إليه من اختصاص المحكمة التأديبية بالادعاء المدني بالتعويض عن الأضرار الناتجة عن المخالفة التأديبية مردود بهذه القاعدة الأساسية المستقر عليها في تحديد نطاق اختصاص محاكم مجلس الدولة ، وهى أن هذا الاختصاص منوط بوجود جهة الإدارة طرفا في المنازعة ، وهو أمر غير متوافر في الادعاء المدني المعروض باعتباره بين فردين من المدعين بالحق المدني والمحالة. وفضلا عن أن هذه القاعدة تتضمن الرد القاطع على كل هذه الحجج الواردة بالحكم فإن ما ذهب إليه الحكم من الرجوع الى قانون الإجراءات الجنائية في مجال المحاكمة التأديبية وما رتبه على ذلك من تطبيق المادة 251 المشار إليها هو حكم موضوعي يتعلق بالاختصاص ، ومن – المسلم به أن الاختصاص مرده الى النصوص المنظمة له ولا يجوز تقريره بالقياس ، وقد خلت نصوص قانون مجلس الدولة من نص يجيز الادعاء المجني أمام المحاكم التأديبية فلا يجوز أن يعقد الاختصاص لهذه المحاكم بالادعاء المدني قياسا على ما نص عليه قانون الإجراءات الجنائية خاصة أن نص المادة 251 سالفة الذكر هو استثناء من الأصل العام الذي يجعل الاختصاص بالمسئولية المدنية للمحاكم المدنية.

ومن حيث إنه لا حجة في استناد الحكم الى قضاء المحكمة العليا الدستورية بأن المحاكم التأديبية أصبحت لها الولاية العامة في مسائل تأديب العاملين بحيث تتنازل ولايتها الدعوى التأديبية المبتدأة والطعون في الجزاءات التأديبية أو أى إجراء تأديبي وطلبات التعويض عنها ،

ذلك أن المفهوم أن الولاية العامة للمحاكم التأديبية أصبحت ولاية عامة في مجال تأديب العاملين لتشمل جميع المنازعات المتعلقة بالتأديب بعد أن كانت مقصورة على جزء منها ، والمرد في هذا القضاء وسنده هو أن المحاكم التأديبية لم تكن تختص قبل القانون رقم 47 لسنة 1972 إلا بالفصل في الدعاوى التأديبية دون طلبات إلغاء القرارات التأديبية والتعويض عنها والطلبات المرتبطة بها والمتفرعة عنها كالمنازعة في تحميل العامل بالأضرار التي لحقت بالإدارة نتيجة خطئه ، وهو ما يوضح أن المقصود بالولاية العامة للمحاكم التأديبية هو شمول اختصاصها لمنازعات التأديب بعد أن كان اختصاصها مقصورا على الدعوى التأديبية فقط ، وليس المقصود من ذلك أن تشمل هذه الولاية الاختصاص بالفصل في نزاع مدني في طبيعته وفي أطرافه .

وأما ما جاء بالحكم من أن المحكمة الإدارية العليا قد طبقت هذا القضاء وقضت بأن اختصاص المحكمة التأديبية يشمل نظر طلبات التعويض عن الضرر الناتج عن المخالفات التأديبية التي تختص بتوقيع الجزاء عنها – واستشهد الحكم على ذلك بالأحكام الصادرة من هذه المحكمة في الطعن رقم 420 لسنة 24ق بجلسة 1983/12/27 وفي الطعن رقم 426 لسنة 23ق بجلسة 1978/1/14 وفي الطعن رقم 432 لسنة 30ق بجلسة 1980/2/9 وفي الطعن رقم 676 لسنة 25ق بجلسة 1983/1/1 – فإنه يبين من الاطلاع على هذه الأحكام أن المحكمة الإدارية العليا لم تقض في أى منها باختصاص المحكمة التأديبية بنظر الادعاء المدني المقام من أحد الأفراد ضد فرد آخر بإلزامه بالتعويض عن الضرر الناتج عن المخالفة التأديبية ، بل ولم تكن المنازعة في الحكم الصادر بجلسة 1978/1/14 في الطعن رقم 426 لسنة 23ق تعلق بطلب المدعى بطلان تحميله بقيمة العجز الذي ثبت في صيدلية الهيئة المدعى عليها ، وقضت هذه المحكمة بأن هذا الطلب يرتبط ارتباطا جوهريا بالجزاء الموقع على المدعى ، ويدخل بالتالي في اختصاص المحكمة التأديبية وذلك طبقا لما قضت به المحكمة العليا في الدعوى رقم 9 لسنة 2ق بجلسة 1972/11/4 وكانت المنازعة في الحكم الصادر في الطعنين رقمى 676 ، 737 لسنة 25ق بجلسة 1983/1/1 تتعلق بطلب التعويض عن الأضرار التي لحقت بالمدعى من قرار مجازاته ،

وأوضحت المحكم في حكمها المشار إليه أن ولاية المحكمة التأديبية لا تقتصر على الطعن بالإلغاء ، بل تمتد الى الطلبات المرتبطة بالجزاء ، ومنها طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت بالمدعى من جراء القرار المطعون فيه . أما المنازعة في الحكم الصادر بجلسة 1983/12/27 في الطعن رقم 420 لسنة 24ق فكانت تتعلق بتحميل المدعى بنصف قيمة العجز فيما تضمنه من تحميل المدعى بنصف قيمة العهدة لثبوت الإهمال في حقه وأنه يوافق صحيح حكم القانون باعتباره تعويضا مدنيا عن المخالفة ، وقد تحققت في المطعون ضده عناصر المسئولية من خطأ وضرر وعلاقة سببية ، ثم أضافت هذه المحكمة بعد ذلك مباشرة حيثية تضمنت أنه " وغني عن البيان أن ولاية المحكمة التأديبية تمتد الى طلب التعويض عن الضرر الناتج عن المخالفات التأديبية التي يختص بتوقيع الجزاء عنها أو بالطعن في الجزاءات الموقعة عنها باعتبارها فرعا من اختصاصها الأصلي.

وهذه الحيثية هى التي أوردها الحكم المطعون فيه بنصها مستشهدا بها على ما ذهب إليه من القول باختصاص المحكمة التأديبية بالادعاء المدني بين الأفراد في الدعوى التأديبية وهو استشهاد في غير محله ، لأن ما جاء بحكم هذه المحكمة سالفة الذكر في الحيثية المشار إليها جاء مرتبطا بموضوع الدعوى والطعن الصادر فيه هذا الحكم ، وهو تحميل العامل بقيمة العجز في عهدته باعتباره تعويضا يستحق للجهة الإدارية قبل العامل بسبب الضرر الناتج عن مخالفته ، وبالتالي فهذه العبارة في ظل وقائع النزاع الصادر فيه الحكم المشار إليه مقصود بها امتداد ولاية المحكمة التأديبية الى طلب التعويض المستحق للجهة الإدارية عن الضرر الناتج عن المخالفة التأديبية المنسوبة للعامل وليس الى طلب التعويض الذي يطالب به المضرور من الأفراد قبل العامل المخالف ، لأن هذا نزاع مدني يخرج عن اختصاص مجلس الدولة كلية .

وكذلك لا وجه لاستشهاد الحكم المطعون فيه بالحكم الصادر من هذه المحكمة بجلسة 1979/4/28 في الطعن رقم 24 لسنة 22ق والذي تضمن " أن المحاكم التأديبية تختص بطلب التعويض عن القرارات التأديبية وكون المدعى وجه طلب التعويض الى الموظف العام بصفته الشخصية فليس ذلك مقتضاه خروج المنازعة من ولاية المحكمة التأديبية ، لأن ذلك ليس له سوى معنى واحد هو أن القرار المطعون فيه قد اصطبغ - مع مخالفته للقانون - بخطأ شخصي من مصدره فإذا حكم بالتعويض أمكن تنفيذ ما قضى به من ماله الخاص " ، لا وجده للاستناد الى هذا الحكم لسببين: الأول : أن النزاع في هذا الحكم يتعلق بطلب التعويض عن قرار تأديبي وليس بطلب التعويض عن مخالفة تأديبية واختصاص المحكمة التأديبية يقتصر بصريح نصوص القانون رقم 47 لسنة 1972 في مجال الطعون على طلبات إلغاء القرارات التأديبية والتعويض عنها والطلبات المرتبطة بهذه القرارات ولا يعتد الى الادعاء المدني بطلب التعويض عن المخالفة التأديبية ، والثاني : أن الثابت من الإطلاع على هذا الحكم أن المدعى قد وجه طلب التعويض عن القرار التأديبي الى جهة الإدارة بالإضافة الى توجيهه الى الموظف بصفته الوظيفية والشخصية أى أن المنازعة في الحكم سالف الذكر موجهة أصلا الى جهة الإدارة وليست قاصرة على أفراد كما هو الحال في الدعوى المعروضة .

ومن حيث إنه لا يصح القول - كما ورد بالحكم المطعون فيه - بأن خلو القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة من النص صراحة - كما أوضحنا - على عدم جواز الادعاء بالتعويض في الدعاوى التأديبية قبل المحال للمحاكمة التأديبية هو دليل على أن المشرع لم يحظر هذا الادعاء بالتعويض قبل المتهم وإلا لنص على هذا الحظر صراحة كما فعل في قانون حالة الطوارئ وقانون الأحداث وكما حظر الادعاء أمام المحاكمة العسكرية ومحكمة القيم ، وذلك أن هذا الادعاء المدني وهو نزاع مدني وليس منازعة إدارية لا يدخل في اختصاص مجلس الدولة (المحاكم التأديبية) إلا بنص صريح يقرره باعتبار أن اختصاص المجلس والمحاكم التأديبية محدد على سبيل الحصر في المسائل الواردة بالقانون رقم 47 لسنة 1972 المشار إليه ،

وما لم يرد بهذه النصوص يخرج عن ولاية مجلس الدولة والمحاكم التأديبية وأما استدلال الحكم المطعون فيه على ما ذهب إليه بأن المشرع في القانون رقم 47 لسنة 1972 لو أراد حظر الادعاء بالتعويض أمام المحاكم التأديبية قبل المتهم لنص عليه كما فعل في القوانين سالفة الذكر ، فمردود بأن المحاكم المنظمة بهذه القوانين سواء محاكم أمن الدولة أو محاكم الأحداث أو المحاكم العسكرية أو محكمة القيم كلها تفصل في دعاوى جنائية عن جرائم جنائية ، مما يجوز بصددها الادعاء المدني طبقا للمادة 251 من قانون الإجراءات الجنائية.

ولولا الحظر الوارد بتلك القوانين لكان الادعاء المدني بالتعويض أمامها جائزا ، والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للمحاكم التأديبية التي تفصل في دعاوى تأديبية ولا تطبق قانون الإجراءات الجنائية إلا بما يتفق وطبيعة القضاء الإداري ونطاق اختصاصه ، وقد سبق بيان أن هذا الاختصاص مناطه المنازعة الإدارية ، وهى منتفية في الادعاء المدني بالتعويض ، ومن حيث إنه يخلص مما تقدم أن ولاية المحكمة التأديبية لا يشمل اختصاصها طلب الادعاء المدني بالتعويض المثار أمامها من أحد الأفراد قبل المحال للمحاكمة التأديبية في الدعوى التأديبية وأن الاختصاص بهذا الطلب – باعتباره نزاعا مدنيا – ينعقد للمحكمة المدنية أو الجنائية المختصة – عدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الادعاء المدني " (الطعنان رقما 57 لسمة 42ق ، 205 لسنة 42ق جلسة 1996/12/14).

الدفع ببطلان تصدي المحكمة لوقائع غير واردة بقرار الإحالة :

تفصل المحكمة في الواقعة التي وردت بقرار الإحالة ، ومع ذلك يجوز للمحكمة – سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الإدارية – التصدي لوقائع لم ترد في قرار الإحالة والحكم فيها إذا كانت عناصر المخالفة ثابتة في الأوراق ، وبشرط أن تمنح العامل أجلا مناسبا لتحضير دفاعه إذا طلب ذلك . (م40 من قانون مجلس الدولة).

وتنص المادة 41 من ذات القانون على أن للمحكمة أن تقيم الدعوى على عاملين من غير من قدموا للمحاكمة أمامها إذا قامت لديها أسباب جدية بوقوع مخالفة منهم ، وفي هذه الحالة يجب منحهم أجلا مناسبا لتحضير دفاعهم إذا طلبوا ذلك ، وتحال الدعوى برمتها الى دائرة أخرى بقرار من رئيس مجلس الدولة بناء على طلب رئيس المحكمة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه بالنسبة للشرط الأول الذي تطلبته المادة 40 السالفة لصحة تصدي المحكمة التأديبية للوقائع الجديدة فإن الثابت من الأوراق أن عناصر المخالفة الإدارية المنسوبة الى الطاعن – بحسب الوضع الجديد – كانت غير متوافرة أو قائمة بالأوراق ، بل إن ملف الدعوى التأديبية السابقة التص صدر فيها الحكم من هيئة أخرى بتاريخ 1982/10/17 بعدم جواز إقامة الدعوى التأديبية على المحال المذكور – الذي كان تحت نظر المحكمة التأديبية بهيئتها الجديدة والمرفق بالدعوى التأديبية الماثلة – انطوى على بيان رسمي مقدم الى المحكمة من النيابة الإدارية بجلسة 1982/5/1 وصادر من الإدارة التعليمية ببلبيس يفيد بأن المتهم المذكور تسلم العمل بمدرسة بلبيس الثانوية التجارية بنات بتاريخ 1982/8/2 بعد أن كان منقطعا وذلك طبقا للأمر التنفيذي الصادر في 1982/7/26 ، ومن ثم فإن المستخلص من ذلك أن الانقطاع عن العمل المنسوب الى الطاعن قد انتهى في 1982/8/1 بعد أن تسلم المذكور العمل طبقا للأمر التنفيذي المشار إليه ، ولم يمتد الى 1988/6/19 حسبما تصدى له الحكم المطعون فيه عول عيله فيما انتهى إليه من جزاء تأديبي . أما بالنسبة للشرط الثاني الذي تطلبته المادة 40 السالفة لصحة تصدي المحكمة التأديبية للوقائع الجديدة التي لم ترد في تقرير الإحالة أو الاتهام والمتعلق بمنح العامل المحال أجلا مناسبا لتحضير دفاعه إذا طلب ذلك ،

فإن إعمال هذا الشرط إنما يقتضي أمرا أوليا . ذلك أن طلب العامل المحال أجلا لتقديم دفاعه في المخالفة الجديدة التي تتصدى لها المحكمة إنما يقتضي أصلا إخطاره أو علمه بها ، ويتصل هذا الإخطار أو العلم بحق الدفاع ، ويرتبط بمصلحة جوهرية للعامل ليتمكن من تقديم دفاعه فيها.

ومن ثم فإنه يترتب على إغفال إخطاره بها أو علمه بها علما يقينيا ما يترتب على إغفال إعلان العامل المحال بقرار الإحالة أو الاتهام الأصلي ، أى يترتب على ذلك وقوع عيب شكلي في الإجراءات يبطلها ويؤثر في الحكم بما يؤدي الى بطلانه ، ومن حيث إن الثابت في الواقعة المعروضة أن المحكمة التأديبية تصدت لواقعة جديدة لم ترد في قرار الإحالة ويترتب عليه تغيير وجه النظر في الدعوى التأديبية تغييرا جوهريا دون أن تكون هذه المخالفة – بحسب وضعها الجديد – ثابتة بعناصرها في الأوراق ، ودون أن يخطر الطاعن أو يعلم علما يقينيا بالاتهام المنسوب إليه بحسب وضعه الجديد ، فإن ذلك يؤدي الى وقوع عيب شكلي في إجراءات محاكمة الطاعن يبطلها بما يؤثر في الحكم المطعون فيه ويؤدي الى بطلانه " (الطعن رقم 339 لسنة 35ق جلية 1990/6/23) وبأنه " في حالة تصدي المحكمة لوقائع لم ترد بقرار الإحالة ومتى كانت عناصر المخالفة ثابتة في الأوراق فإن المشرع اشترط منح العامل أجلا لتحضير دفاعه ، وعليه فيجب على المحكمة إحاطة العامل علما بالوقائع والمخالفات غير الواردة بقرار الإحالة حتى يمارس حقه الطبيعي في الدفاع عن نفسه إزاء تلك المخالفات الجديدة ، وفي حالة التصدي يجب تنبيه المخالف أو وكيله الى ذلك ومنحه أجلا لتحضير دفاعه ، وعليه فإن ما تم توجيهه من اتهام الى المحالة من أنها التحقت بالعمل لدى جهة أجنبية يتعين إلغاء الحكم في خصوصه ، لأن المحكمة لن تقم بإعطاء المتهمة فرصة للدفاع عن نفسها عن هذه التهمة التي لم ترد بقرار الإحالة " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1239 لسنة 28ق جلسة 1983/5/21 وحكمها في الطعن رقم 2325 لسنة 32ق جلسة 1988/3/11) وبأنه " ومن حيث إن الطاعنة تدعى أن المحكمة التأديبية قد أضافت تهما مستجدة الى ما جاء بتقرير الاتهام تمثلت في إدانتها عن الحصول على مكافأة من قطاع السينما عن اللجنة الخاصة بأعمال القطاع وتم استبعادها من اللجنة خلال شهر يونيو سنة 1980 ،

وعن تقاضيها بدل انتقال ثابت وتقاضيها مكافأة نهاية العام المالي من قطاعات الهيئة الثلاثية بالمخالفة للقواعد المقررة ، وعن حصولها على أجر إضافي بواقع 100% من مرتبها عن أشهر الموسم الصيفي رغم عدم سفرها للإسكندرية لهاذ الغرض ، ومن حيث إن هذه الاتهامات التي ساءلت عنها المحكمة الطاعنة قد وردت بمذكرة النيابة الإدارية المرافقة لتقرير الاتهام فدخلت بذل في عموم ما ورد بتقرير الاتهام عند بيان التهمة المنسوبة للطاعنة مقرونة بعبارة (وذلك على النحو الموضح تفصيلا بالأوراق) فإن تعرض المحكمة لتلك الوقائع التي وقعت من الطاعنة لا يعد توجيها لاتهامات جديدة للطاعنة ، وإنما يعد تتبعا لكل ما نسبته النيابة الإدارية الى الطاعنة من اتهامات أجملها تقرير الاتهام وفصلها ما ورد بالمذكرة المرافقة له " (الطعنان رقما 2588 ، 2644 لسنة 31ق جلسة 1988/12/10) وبأنه " ومن حيث إن تقرير الاتهام قد نسب للمتهم (الطاعن) أنه اشترك في تزوير محرر رسمي هو موافقة السفر المثبتة لموافقة جهة عمله على السفر ، كما اشترك في تنفيذ خاتم شعار الجمهورية الذي مهر به تلك الموافقة ، واستعملها فيما زورت من أجله ، ومن حيث إن الطاعن لم ينكر نسبة هذه الاتهامات إليه ، ومن ثم فهى ثابتة في حقه ويتعين مساءلته عنها ، إلا أنه من حيث إن الحكم المطعون فيه قد بنى مجازاة المتهم (الطاعن) بالفصل من الخدمة ليس على ثبوت هذه الاتهامات فحسب ، بل أضاف إليها الحكم اتهاما لم يرد في تقرير الاتهام ولم يواجه به المتهم هو أنه منقطع عن العمل ولم يعد إليه . الأمر الذي يكشف عن عزوف وكراهية للوظيفة.

ومن حيث إن إدخال هذا الاتهام الأخير في اعتبار المحكمة عند تقديرها للعقوبة التي جازت بهذا الطاعن دون وجه حق يجعل هذا الحكم منطويا على عقوبة تجاوز العقوبة التأديبية الواجب توقيعها عما ثبت في حقه صدقا وعدلا حسب الاتهامات الواردة في تقرير الاتهام ، الأمر الذي يجعل الحكم المطعون فيه منطويا على غلو في العقاب والجزاء ويفقده المشروعية بما يحتم الحكم بإلغائه ، وتوقيع هذه المحكمة على الطاعن الجزاء التأديبي الذي يتناسب صدقا وعدلا مع ما ثبت في حقه من اتهامات واردة بتقرير الاتهام ، وهو جزاء تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة سنتين " (الطعن رقم 1756 لسنة 33ق جلسة 1988/6/25) وبأنه "

ومن حيث إنه يبين كذلك من الحكم المطعون فيه أن المحكمة أسندت الى المحال واقعة جديدة هى إرساله خطابا الى رئيس المؤسسة يتضمن عبارات وألفاظا لا تتفق مع حق الطاعة المقرر للرؤساء وهى واقعة لم يتضمنها تقرير الاتهام ولا يمكن حمل عباراته على هذا التقرير يشملها ، ولم تواجه المحكمة المحال بهذه الواقعة ولم تحقق دفاعه بشأنها ، الأمر الذي يعيب حكمها ويصمه بمخالفة القانون مما يتعين معه الحكم بإلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء مجددا ببراءة الطاعن من الاتهام المنسوب إليه " (الطعن رقم 2908 لسنة 35ق جلسة 1990/6/26) وبأنه " ومن حيث إن المادة 40 من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 تنص على أن " تفصل المحكمة في الواقعة التي وردت بقرار الإحالة ، ومع ذلك يجوز للمحكمة – سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الإدارية – التصدي لوقائع لم ترد في قرار الإحالة والحكم فيها إذا كانت عناصر المخالفة ثابتة في الأوراق ، وبشرط أن تمنح العامل أجلا مناسبا لتحضير دفاعه إذا طلب ذلك ، وتنص المادة 307 من قانون الإجراءات الجنائية على أنه " لا تجوز معاقبة المتهم عن واقعة غير التي وردت بأمر الإحالة وطلب التكليف بالحضور ، كما لا يجوز الحكم على غير المتهم المقام عليه الدعوى ، كما تنص المادة 308 على أن " للمحكمة أن تغير في حكمها الوصف القانوني للفعل المسند الى المتهم ، ولها تعديل التهمة بإضافة الظروف المشددة التي تثبت من التحقيق أو من المرافعة في الجلسة ولو كانت لم تذكر بأمر الإحالة أو التكليف بالحضور ، ولها أيضا إصلاح كل خطأ مادي وتدارك كل سهو في عبارة الاتهام مما يكون في أمر الإحالة أو في طلب التكليف بالحضور وعلى المحكمة أن تنبه المتهم الى هذا التغيير ، وأن تمنحه أجلا لتحضير دفاعه بناء على الوصف أو التعديل الجديد إذا طلب ذلك " ، ومن حيث إنه وإن كان قضاء محكمة النقض مستقرا على أنه لا موجب للفت نظر المتهم إذا كان تغير الوصف القانوني للتهمة ليس مؤديا الى تعديل التهمة ، بشرط أن يكون هذا التغيير مؤديا الى إسناد تهمة عقوبتها أخف من تلك الواردة بأمر الإحالة أو مساوية لها ، إلا أنه لا مجال لإعمال فكرة تغيير وصف التهمة أو تعديلها في مجال العقاب التأديبي باعتبار أن المخالفات التأديبية ليست محددة بنص خاص أو عقوبة خاصة

يؤيد ذلك ويؤكده أن النص الوارد في قانون مجلس الدولة بشأن الإجراءات أمام المحاكم التأديبية لم يتعرض سوى لحق المحكمة التأديبية في التصدي لوقائع لم ترد بقرار الإحالة وبشرط أن تكون عناصر المخالفة أو وقائعها ثابتة في الأوراق ، ومن حيث إنه لما تقدم ، وكان الثابت أن الحكم الطعين قد ابرأ الطاعن من واقعة ذكر بيانات مخالفة للحقيقة بشأن الماكينة الموردة بمحضرى اللجنة المشكلة في 9/6 ، 1986/12/25 ، وأدانه عن واقعة جيدة هى الإهمال في عدم ذكر ماركة الماكينة الموردة في المحضرين ، ودون أن ينبهه الى ذلك ويمنحه أجلا مناسبا لتحضير دفاعه.

فمن ثم فإن الحكم يكون مشوبا بعيب مخالفة القانون ، وفضلا عما تقدم ، وعن أن الطاعن لم يسأل عن تلك الواقعة ولم يحقق ثم – ما عساه أن يكون له من دفاع بشأنها ، فإن الثابت أن الطاعن وإن كان عضوا بلجنة تركيب ومعاينة الماكينة ، إلا أنه ليس إلا موظفا إداريا لا شأن له بالجانب الفني المتعلق بنوعية الماكينة المردة أو كفاءتها ، إذ لا يسأل أعضاء اللجان إلا عن الأخطاء الواردة في أعمال تلك اللجان فيما يخصهم من نطاق : حيث يسأل العضو الفني عن الأخطاء الفنية ، والمالي عن الأخطاء المالية ، والإداري عن الأخطاء الإدارية ، والقانوني عن الخطأ القانوني ، وأنه لا يسأل الجميع إلا عن الخطأ الظاهر الذي لا يحتاج الى خبرة ، ومن حيث إنه متى كان الثابت مما تقدم أن الحكم الطعين قد أدان الطاعن عن واقعة لم ترد بقرار الإحالة ولم يجر تحقيقها ، كما لا تمثل الواقعة مخالفة لمن يشغل مثل وظيفته ، فمن ثم يكون الحكم الطعين مشوبا بعيب مخالفة القانون بالخطأ الجسيم في الإجراءات فضلا عن فساد الاستدلال وسوء الاستخلاص بما يتعين معه القضاء بإلغائه ، وببراءة الطاعن مما نسب إليه " (الطعن رقم 4182 لسنة 37ق جلسة 1995/6/10) وبأنه " ومن حيث إن الثابت من الأوراق أنه يعد إيداع تحقيق النيابة في الوقائع المنسوبة للمحالى وتبين للمحكمة التأديبية من هذه التحقيقات ومن مذكرة النيابة العامة ثبوت وقائع التزوير والاستيلاء على المال العام والإضرار بأموال ومصالح المركز القومي للفنون التشكيلية في حق المحالين الأول والتاسع واكتفاء هذه النيابة بمحاكمتهما تأديبيا ، قررت المحكمة التأديبية إعادة الدعوى للمرافعة لجلسة 1990/11/7 لاستجواب المحالين في ضوء مذكرة النيابة العامة ، وبجلسة 1990/11/7

وطلب ممثل النيابة الإدارية أجلا لاستكمال التحقيق في ضوء تحقيقات النيابة العامة التي أودعت بعد انتهاء تحقيق النيابة الإدارية ، وبناء على ذلك أجرت النيابة الإدارية تحقيقا مع المحال التاسع في هذه الوقائع أبدى فيه دفاعه الذي يخلص في أن كل ذلك مجرد ادعاءات كاذبة من المحال الأول ، وبجلسة 1990/12/19 وجه ممثل النيابة الإدارية في مواجهة الحاضر عن المحال التاسع تهمة ثالثة الى هذا المحال وهى اشتراك مع المحال الأول في التزوير والاستيلاء على المال العام والإضرار بأموال ومصالح المركز ، وفي هذه الجلسة طلبت الحاضرة عن المحال التاسع حجز الدعوى للحكم ، ومن حيث إنه يتضح من ذلك أن محاكمة الطاعن عن التهمة الثالثة قد جاء سليمة ومتفقة وحكم القانون ومطابقة لما قضت به المادة 40 المشار إليها ، إذ أن عناصر هذه المخالفة الثالثة من تحقيقات النيابة العامة ومذكرتها ، وقد كفل للطاعن حق الدفاع عن هذه التهمة ، وتم التحقيق معه فيها من قبل النيابة الإدارية وأبدى دفاعه بشأنها ، وبناء عليه يكون هذا الوجه الثاني من الطعن على غير أسا من القانون " (الطعنان رقما 1761 ، 1774 لسنة 37ق جلسة 1996/9/29)

وبأنه " ومن حيث إن مرد التعديل الذي أجرته المحكمة التأديبية في حكمها المشار إليه في وصف الوقائع المسندة الى الطاعن أنها نفت قيام ركن العمد في الاتفاق مع مع التاجر. في التلاعب بمنتجات الشركة ، وأنه اتخذ موقفا سلبيا تجاه ما صدر من على وشاحي عبد السلام واكتفى بتسوية الأمر والتنبيه على المذكور بعدم تكرار ذلك دون أن يتضمن هذا التعديل إسناد وقائع أخرى أو إضافة عناصر جديدة الى ما تضمنه قرار الإحالة ، فإن هذا الوصف لا يجافي التطبيق السليم للقانون وهو تعديل في صالح الطاعن " (الطعن رقم 2647 لسنة 37ق جلسة 1997/1/28)

وبأنه " ومن حيث إن الثابت من الإطلاع على أوراق التحقيق أن الطاعن لم يواجه صراحة بهذا الاتهام كما لم يدخل هذا الاتهام صراحة ضمن ما تضمنته أسئلة التحقيق مع الطاعن ، فإنه ما كان يجوز للحكم أن يدين الطاعن عن اتهام لم يواجه به صراحة وإلا كان الحكم معيبا متعين الإلغاء فيما تضمنه من توقيع جزاء على الطاعن عن هذا الاتهام ووجوب القضاء ببراءته " (الطعنان رقما 3160 26722 لسنة 42ق جلسة 1998/9/20)

وبأنه " ومن المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن الخطأ في مواد الاتهام أو في القانون واجب التطبيق على الواقعة محل المخالفة لا يؤدي الى سقوط الاتهام أو بطلان الإجراءات – المحكمة تكون لها سلطة تعديل مواد الاتهام وإجراء التصدي اللازم في الأحكام المطبقة على الواقعة المخالفة وتقدير مدى ثبوتها على حق المخالف من واقع الأوراق والمستندات" (الطعن رقم 3493 لسنة 35ق جلسة 1992/4/14).

الدفع بعدم جواز الجمع بين سلطات التحقيق والاتهام والحكم :

إنه من المبادئ الأساسية لحقوق المتهم والتي اطردت سائر الدساتير على الإشارة إليها بل ونصل في أهميتها الى مستوى المبادئ الدستورية العليا غير المكتوبة إذا لم تنص عليها : مبدأ الفصل بين سلطتى الاتهام والحكم ، بل وفي بعض الأنظمة الديمقراطية تأخذ بمبدأ الفصل بين سلطات التحقيق والاتهام والحكم فسلطة الاتهام تحرك الدعوى الجنائية قبل المتهم وتتولى سلطة التحقيق جمع الأدلة وتقدير مدى توافرها ضد المتهم ، بينما تقوم سلطة الحكم بالبحث عن الحقيقة المطلقة والفصل في الدعوى الجنائية في ضوء ما تتوصل إليه ، فتقضي بالإدانة إذا توافر لديها اليقين القضائي ، وتقضي بالبراءة إذا ترتب إليها الشك في ذلك .

وإذا كان هناك خلاف بين النظم القانونية في هذا الخصوص والفصل بين سلطتى الاتهام والتحقيق ، إلا أن المقطوع به وجوب الفصل بين سلطة التحقيق سواء كانت مندمجة مع سلطة الاتهام أو منفصلة عنها وسلطة الحكم ، فمقتضى مبدأ الفصل سالف بين سلطتى التحقيق والحكم أنه لا يجوز لنفس القاضي في نفس الدعوى مباشرة وظائف التحقيق والحكم معا ، وذلك لما بين السلطتين من تعارض ، كما يعد هذا المبدأ ضمانا إضافيا لحياد القاضي يتجلى في منع القاضي المكلف بالفصل في الدعوى من تكوين فكرة شخصية مسبقة عنها من خلال مباشرته أحد إجراءات التحقيق الابتدائي ، ولا يؤثر ذلك على حق القاضي في استكمال جوانب التحقيق أمامه في الجلسة ، فنشاك قاضي الحكم المتمثل في التحقيق أثناء الجلسة هو في الواقع نشاط مراقبة أكثر منه تحقيق واستكمال للتحقيق أكثر منه خلق للدليل ، ذلك أن التحقيق الابتدائي إنما هو ضمانة هامة لصالح الأفراد وللمصلحة العامة على السواء إذ يكفل عدم رفع الدعوى الى المحكمة إلا وهى مرتكزة على أساس مستحق للواقع والقانون ، وفي ذلك توفير لوقت وجهد القضاء وضمان للأفراد أنفسهم من حظر الوقوف موقف الاتهام أمام القضاء بسبب التجني أو التسرع ، وهو موقف يصعب على النفس لا يمحى أثره ولو قضى فيما بعد بالبراءة (رسالة د/ أشرف رمضان عبد الحميد حسن "مبدأ الفصل بين سلطتى الاتهام والتحقيق" كلية الحقوق جامعة عين شمس 2001 ص149 ، 195 ، وانظر د/ فتحي سرور "الشرعية الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية" ص36).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه من المبادئ المستقرة في قضاء هذه المحكمة أن توقيع الجزاء على العامل لمخالفة تأديبية سواء تم توقيع الجزاء بقرار إداري أو بقرار من مجلس التأديب أو بحكم من المحكمة التأديبية أنه يجب أن يسبق توقيع الجزاء تحقيق صحيح مستكمل الأركان يجرى مع العامل ، وأن التحقيق القانوني يفترض في معناه الاصطلاحي الفني أن يكون ثمة استجاب وأسئلة محددة موجهة الى العامل تفيد نسبة اتهام محدد إليه في عبارات صريحة وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما يوجه إليه من اتهامات ، ومن ناحية أخرى فإن ق الدفاع وهو من الحقوق الأساسية للمتهم والمصون دستوريا يتفرع عنه مبادئ عامة في أحوال التحقيقات والمحاكمات التأديبية ومن بينها حتمية مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه وسماع دفاعه وتحقيق هذا الدفاع ، وبغير ثبوت إجراء تحقيق تم فيه كفالة مبدأ المواجهة وتحقيق الدفاع يبطل التحقيق مع ما يترتب عليه من إجراءات سواء بصدور قرار الجزاء من الجهة الإدارية أو بإحالة المتهم إلى المحاكمة التأديبية فالتحقيق هو وسيلة إثبات واستظهار وجه الحق فيما نسب إلى العامل من اتهام وبغير أن يكون تحت يد الجهة التي تملك توقيع الجزاء التأديبي تحقيق مستكمل الأركان لا يكون في مكنتها الفصل على وجه شرعي وقانوني في الاتهام المنسوب للعامل " (حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم 1636 لسنة 34ق جلسة 1989/6/17 والطعن رقم 1101 لسنة 41ق جلسة 1997/3/8 والطعن رقم 316 لسنة 42ق جلسة 1998/9/20) وبأنه " وحيث نص قانون الإجراءات الجنائية على هذا المبدأ في المادة 247 فقرة 2 فبعد أن قرر في الفقرة الأولى منها أن يمتنع على القاضي أن يشترط في نظر الدعوى إذا كانت الجريمة قد وقعت عليه شخصيا أو إذا كان قد قام في الدعوى بعمل مأمور الضبط القضائي أو بوظيفة النيابة العامة. جاءت الفقرة الثانية وأكدت أن يمتنع عليه كذلك أن يشترك في الحكم إذا كان قد قام في الدعوى بعمل من أعمال التحقيق أو الإحالة ، ولا شك أن من أعمال التحقيق ... استجواب المتهم أو مواجهة المتهم بالاتهام وسماع الشهود لأول مرة ، ووفقا لهذا الفهم أباح قانون الإجراءات للمحكمة في المادة 308 تغيير الوصف القانوني للفعل المسند للمتهم وتعديل التهمة بإضافة الظروف المشددة التي تثبت من التحقيق أو من المرافعة في الجلسة

ولو كانت لم تذكر بأمر الإحالة أو التكليف بالحضور على أن تنبيه المتهم الى هذا التغيير وأن تمنحه أجلا لتحضير دفاعه بناء على الوصف أو التعجيل الجديد ، وهو ما يفترض سبق تحقيق الواقعة محل الوصف الجديد ، وساءل المتهم عنها في التحقيق الابتدائي . أما إذا رأت محكمة الجنايات في دعوى مرفوعة أمامها أن هناك متهمين غير من أقيمت الدعوى عليهم أو وقائع أخرى غير المسندة فيها إليهم أو بأن هناك جناية أو جنحة مرتبطة بالتهمة المطروحة عليها ، فلها أن تقيم الدعوى على هؤلاء الأشخاص أو بالنسبة لهذه الوقائع وتحيلها النيابة العامة لتحقيقها ، وفي حالة ما إذا تقرر في نهاية التحقيق إحالة الدعوى الى المحكمة وجب إحالتها الى محكمة أخرى (م11 من قانون الإجراءات الجنائية) وهذا الحق مخول لمحكمة الجنايات فقط وكذلك لمحكمة النقض عند تصديها للطعن للمرة الثانية ، وهو تأكيد لمبدأ الفصل بين سلطتى التحقيق والحكم ، وفي غير الاستثناء المتقدم تطبق المادة 307 من قانون الإجراءات التي تقضي بأن " لا تجوز معاقبة المتهم عن واقعة غير التي وردت بأمر الإحالة أو طلب التكليف بالحضور ، كما لا يجوز رفعها على غير المتهم المقامة عليه الدعوى ، فالأصل أن التحقيق في واقعة معينة من شأنه أن يجعل للمحقق في النيابة رأيا في نسبة الواقعة الى المتهم.

فيلاحظ من أحكام المحكمة الإدارية العليا أنه يجب الفصل بين سلطتى التحقيق والاتهام من ناحية وسلطة الحكم من ناحية أخرى لذا يعد قيام المحكمة بتحقيق وقائع دعوى منظورة أمامها ولم تسبق إحالتها ثم الحكم فيها بمثابة خلط بين سلطتين التحقيق والحكم على نحو يبطل حكمها ، فالأصل أن تستكمل المحكمة بعض جوانب تحقيق قائم وصحيح فعلا لتتمكن من تحديد عناصر النفى والإثبات في الوقائع التي تنظرها ، أما أن تقوم بتحقيق ابتدائي في وقائع لم يسبق تحقيقها فهو يجعل لها رأياً مسبقاً في ثبوت هذه الوقائع على نحو يمنعها من الحكم فيها إذا قامت بتحقيق أولى حول صحة الوقائع المطروحة أمامها فعليها أن تحيل القضية الى دائرة أخرى للفصل فيها ، ولها إن رأت أن الدعوى المقامة أمامها غير مستكملة أن تعيدها لجهة التحقيق لاستكمالها ، أو تقضي ببطلان قرار الإحالة إليها لتستعيد الجهة الإدارية سلطتها في إعادة التحقيق على نحو صحيح مرة أخرى ، وفي جميع الأحوال لا يجوز لها التصدي والحكم في الدعوى وإلا كان حكمها باطلاً .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " بطلان قرار الإحالة لعدم وجود تحقيق صحيح مع المتهم لا ينفي عن هذا الوصف البطلان فيما عساه أن يكون بشان حق المحكمة التأديبية في استجواب المحال للتأديب واستكمال ما شاب التحقيق من نقص ، إذ أن المحال قد مثل أمام المحكمة وأبدى دفاعه لأن الأصل هو استقلال سلطة التحقيق عن سلطة الحكم في المواد التأديبية وأجاز للمحكمة استجواب العامل المقدم للمحاكمة وسماع الشهود من العاملين وغيرهم فإن هذا الاستجواب وسماع الشهود يوجب أن يكون لاحقا على تحقيق مستوف لشروطه وأسباب صحته قانونا " (حكم هذه المحكمة في الطعن رقم 1792 لسنة 33ق جلسة 1974/6/4 مشار فيه الى حكم سابق لهذه المحكمة في الطعن رقم 3008 لسنة 37ق جلسة 1988/3/26 س33 ص1217)

الدفوع الماسة بحق الدفاع :

من المقرر أن حق الدفاع أمر تكفله الدساتير وإعلانات الحقوق فحق الاستعانة بمحام مكفول في مصر حتى دون النص على هذا الحق عكس الوضع في فرنسا الذي استقر الوضع فيها على أن حق الاستعانة بمحام لا يجوز دون نصح يتيح ذلك .

وقد قضت محكمة النقض بأن " وحيث إنه يبين من الإطلاع على محضر جلسة المحاكمة الاستئنافية أن الطاعن حضر بالجلسة التي حددت لنظر الاستئناف وتخلف محاميه الموكل وحضر عنه محام آخر طلب التأجيل لحضور المحامي الأصلي ، إلا أن المحكمة لم تستجب لهذا الطلب وقضت بقبول الاستئناف ورفضه موضوعا وبتأييد الحكم المستأنف . لما كان ذلك ، وكان من المقرر أن للمتهم مطلق الحرية في اختيار المحامي الذي يتولى الدفاع عنه ، وحقه في ذلك حق أصيل مقدم على حق القاضي في تعيين محام له ، وكان يبين من الأوراق أن الطاعن قد وكل محاميا للدفاع عنه في الجناية المحالة إلى محكمة الجنح تطبيقا للمادة 160 مكررا من قانون الإجراءات الجنائية بعد أن تخلف وحضر عنه محام آخر أصر على طلب تأجيل نظرها حتى يتسنى لمحاميه الأصلي أن يحضر للدفاع عنه ، غير أن المحكمة التفتت عن هذا الطلب وفصلن في الدعوى قاضية بتأييد الحكم المستأنف دون أن تفصح في حكمها عن العلة التي تبرر عدم إجابته وأن تشير إلى اقتناعها بأن الغرض من طلب التأجيل عرقلة سير الدعوى ، فإن ذلك منها إخلال بحق الدفاع مبطل لإجراءات المحاكمة وموجب لنقض الحكم والإحالة بغير حاجة لبحث باقي أوجه الطعن " (نقض 1984/12/4 ، الطعن رقم 380 لسنة 54ق)

وبأنه " الأصل أنه وإن كان حضور محام مع المتهم بجنحة غير واجب قانونا ، إلا أنه متى عهد المتهم إلى محام بمهمة الدفاع فإنه يتعين على المحكمة أن تسمع إلى مرافعته أو أن تتيح له الفرصة للقيام بمهمته ، وكان الثابت مما تقدم أن الطاعن مثل أمام المحكمة الاستئنافية ومعه محاميه الذي طلب تأجيل الدعوى ، فإنه كان على المحكمة إما أن تؤجل الدعوى أو أن تنبه محامي الطاعن إلى رفض طلبه حتى يبدي دفاعه ، أما وهى لم تفعل وفصلت في موضوع الدعوى بتأييد الحكم المستأنف بدون دفاع من المتهم – مخالفة في ذلك المبادئ الأساسية الواجب مراعاتها في المحاكمات الجنائية – فإن حكمها المطعون فيه يكون معيبا بالإخلال بحق الدفاع ، ويتعين لذلك نقضه والإعادة " (نقض 1985/1/22 ، الطعن رقم 7894 لسنة 54ق ، نقض 1984/3/22 ، الطعن رقم 245 لسنة 50ق)

ومن المبادئ السائدة في نظام القانون الجنائي والتي يجوز تطبيقها في نظام التأديب وإن لم يكن لها تطبيقات واضحة ، عدم جواز أن يتولى محام واحد الدفاع عن متهمين متعددين بينهم تعارض في موافقتهم القانونية على نحو يجعل المحامي الواحد عنهم يمثل إخلالا بحق الدفاع .

فقد قضت محكمة النقض بأن " القانون يوجب عند تعارض المصلحة بين متهمين متعددين في جناية واحدة أن يكون لكل منهم محام خاص تتوافر له الحرية الكاملة في الدفاع عنه في نطاق مصلحته الخاصة دون غيرها ، ولما كان ذلك ، وكان الحكم المطعون به قد اعتمد في قضائه – ضمن ما عول عليه – على أقوال الطاعن الثاني أمام الشرطة وبتحقيقات النيابة العامة ، وكان مؤدى ما حصله من هذه الأقوال أنه اعتبار مقررها شاهد إثبات ضد الطاعن الأول ، وهو ما يتحقق به التعارض بين مصالح الطاعنين ، الأمر الذي كان يستلزم فصل دفاع كل منهما عن الآخر ، وإذ كانت المحكمة قد سمحت لمحام واحد بالمرافعة عنهما معا على الرغم من قيان هذا التعارض ، فإنها بذلك تكون قد أخلت بحق الدفاع مما يعيب إجراءات المحاكمة ويوجب نقض الحكم بالنسبة الى الطاعنين " (نقض 1982/5/30 ، الطعن رقن 862 لسنة 52ق)

وبأنه " لما كان قضاء هذه المحكمة قد جرة على أن القانون لا يمنع من أن يتولى محام واحد واجب الدفاع عن متهمين متعددين في جناية واحدة ، مادامت ظروف الواقعة لا تؤدي الى القول بقيام تعارض حقيقي بين مصالحهم ، وكان الثابت من الإطلاع على الحكم المطعون فيه أنه انتهى الى أن الطاعنين الأول والثاني ارتكبا معا فعل الضرب واعتبارهما فاعلين أصليين في هذه الجريمة ، وكان القضاء بإدانة أحدهما - كما يستفاد من أسباب الحكم - لا يترتب عليه القضاء ببراءة الآخر وهو مناط التعارض الحقيقي المخل بحق الدفاع ، فإنه لا يعيب الحكم في خصوص هذه الدعوى أن تولى الدفاع عن الطاعنين الأول والثاني محام واحد ، ذلك أن تعارض المصلحة الذي يوجب إفراد كل منهما بمحام خاص يتولى الدفاع عنه أساسه الواقع ولا يبنى على احتمال ما كان يسعى كل منهما أن يبديه من أوجه الدفاع طالما لم يبديه بالفعل " (نقض 1983/4/5 ، الطعن رقم 6670 لسنة 52ق).

الدفوع المتعلقة باختصاص المحاكم التأديبيـــة

والدفع بعدم الاختصاص قد يكون دفعاً بعدم الاختصاص النوعي أو الوظيفي أو المحلي للمحاكم التأديبية .

أولاً : الدفع بعدم الاختصاص النوعي والوظيفي :

يمتد اختصاص المحاكم التأديبية إلى سائر القرارات التأديبية التي تصدر في شأن أى من الخاضعين لاختصاصها وكذلك القرارات التأديبية الخاصة بالخاضعين لنظام مجالس التأديب والكادرات الخاصة مما لا يدخل في اختصاص مجالس التأديب فمثلاً قرارات الإيقاف لصالح التحقيق يتم الطعن عليها أمام المحاكم التأديبية حسب درجة العامل الموقوف ذلك أن اختصاص مجالس التأديب بنظر الطعن على قرارات الوقف عن العمل أو صرف نصف الراتب ينشأ بإحالة العامل إليها وليس قبل ذلك .

وكذلك تختص بنظر الطعون على قرارات مجالس التأديب التي تخضع للتصديق عليها من جهات التأديب كقرار عزل المأذون إذا كان العزل هو قرار الوزير بالمخالفة لقرار مجلس التأديب أما إذا كان قرار الوزير مطابقا لقرار مجلس التأديب فإن الاختصاص يتعقد بنظر الطعن على القرار للمحكمة الدستورية العليا التي تختص بنظر الطعون على قرارات مجالس التأديب التي لا تخضع للتصديق من الجهات الإدارية . (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3380 لسنة 32ق جلسة 1991/4/13)

وتجدر الإشارة إلى أن المحاكم التأديبية تنقسم إلى محكمة تأديبية لمستوى الإدارة العليا وهى محكمة وحيدة ومقرها القاهرة إلا أنها تعقد إحدى جلساتها الشهرية في الإسكندرية وتختص بذات الاختصاصات المنوطة بالمحاكم التأديبية بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا وليس هناك فارق في الاختصاص بينها وبين سائر المحاكم التأديبية والفارق فقط في درجة تشكيل أعضائها .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعا للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى وذلك باعتبار أن العامل المقدم للمحاكمة التأديبية تمتنع ترقيته إلى درجة أعلى حتى يفصل في الدعوى " (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 579 لسنة 31ق جلسة 1985/12/3)

وإذا تعدد العاملون المقدمون للمحاكمة كانت المختصة بمحاكمة أعلاهم في المستوى الوظيفي هى المختصة بمحاكمتهم جميعا طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة السابعة عشرة من قانون مجلس الدولة.

وقد قضى بأن " الثابت أن الدعوى التأديبية رقم 10 لسنة 28ق الصادر فيها الحكم المطعون فيه قد أقيمت في 1986/2/17 أى بعد صدور القرار رقم 1126 لسنة 89 بتعيين الطاعن الأول مديراً عاماً ، من ثم فإن المحكمة المختصة بمحاكمة الطاعن الأول وباقي الطاعنين تكون هى المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا وليست المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم وملحقاتها وإذ تولت المحكمة الأخيرة محاكمة الطاعنين فيما يعني قضاء ضمنيا باختصاصها فإن حكمها يكون مستوجب الإلغاء وإعادة الدعوى الى المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا المختصة " (الطعن رقم 1923 لسنة 38ق 40 جلسة 1993/12/11)

وبأنه المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا تختص بمحاكمة العاملين المقدمين لها في اتهام معين بعض النظر عما إذا كان بعضهم يشغل وظائف أدنى من الإدارة العليا . أساس ذلك . ارتباط الاتهام وعدم تبغيضه على نحو يخل بوحدة المحاكمة للمحالين في اتهام واحد .. الحكم بعدم قبول الدعوى بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا لا يستتبع الحكم بعدم اختصاص هذه المحكمة أو عدم القبول بالنسبة لشاغلي المستويات الأدنى . أساس ذلك . بقاء الاختصاص الشامل للمحكمة بالرغم من عدم قبول الدعوى لمن يشغل وظائف الإدارة العليا لأن احتمال تصحيح الوضع بالنسبة لهم مازال قائماً " (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2015 لسنة 32ق جلسة 1988/3/15)

وبأنه " إذا تبين أن العامل المحال الى المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا ليس من شاغلي هذه الوظائف تعين الحكم بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى أو الطعن المقام منه " (الطعن رقم 412 لسنة 41ق جلسة 1997/1/28) وبأنه " حيث كان الطاعن قد تمت إحالته الى المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا في حين أنه كان منتدبا للوظيفة وليس شاغلا لها بصفة أصلية حيث كان يشغل الدرجة الثانية في حين تم وصفه في تقرير الاتهام بأنه مدير عام الشئون القانونية فذهبت الى أنه لا يتعارض مع ضرورة الالتزام بقاعدة الاختصاص بين المحاكم التأديبية والمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا محاكمة العامل الشاغل لمستوى وظيفي أدنى أمام محكمة العاملين من المستوى الأعلى لأن ذلك بلا شك يحقق للعامل ضمانة أقوى وأوفى ولا يضار العامل بها وعليه فهذا الأمر ليس سببا للبطلان " (الطعن رقم 3687 لسنة 43ق جلسة 1997/5/24).

كما أكدت المحكمة الإدارية العليا أن اختصاص المحاكم التأديبية لمستوى الإدارة العليا يتحدد بطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل فعلا وهل هى من وظائف مستوى الإدارة العليا أم لا ولا علاقة لذلك بمستوى الربط المالي للوظيفة الإدارة العليا بمحاكمته مادامت وظيفته تدخل في نطاق وظائف الدرجة الأولى . (الطعن رقم 6176 لسنة 42ق جلسة 2000/1/29).

الأمر الذي أكدته الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع حيث ذهبت الى أن العبرة عند توزيع الاختصاص بين المحاكم التأديبية بالنسبة للعاملين بشركات القطاع العام بدرجة الوظيفة التي يشغلها العامل بصفة أصلية . (فتوى رقم 15 في 1990/6/16 جلسة 1990/4/4 ملف رقم 29/2/86).

الاختصاص النوعي :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ما ورد في المادة 172 من الدستور أن مجلس الدولة يختص بالفصل في المنازعات الإدارية والدعاوى التأديبية ورد عاما مجملا تناولته تنظيما وتفصيلا نصوص القانون رقم 47 لسنة 1972 بإصدار قانون مجلس الدولة مبينة اختصاص القسم القضائي بمسائل التأديب بما يدل على أن المشرع قد خلع على المحاكم التأديبية الولاية العامة للفصل في مسائل تأديب العاملين ومنهم العاملون بالقطاع العام ، ومن ثم فإن ولايتها هذه تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة التي تختص فيها المحاكم بتوقيع جزاء تأديبي كما تتناول الطعن في أى إجراء تأديبي على النحو الذي فصلته نصوص قانون مجلس الدولة وأن اختصاص المحاكم التأديبية بالفصل في هذا الطعن لا يقتصر على الطعن بإلغاء الجزاء وهو الطعن المباشر بل يتنازل طلبات التعويض عن الأضرار المترتبة على الجزاء فهى طعون غير مباشرة وكذلك غيرها من الطلبات المرتبطة بالطعن " (المحكمة العليا حكمها في الدعوى رقم 9 لسنة 2ق بتاريخ 1972/11/4)

وبأنه ولاية المحاكم التأديبية تتناول الدعوى التأديبية المبتدأة وتتناول الطعن في أى جزاء تأديبي وأن اختصاصها بالفصل في هذه الطعون لا يقتصر على الطعن بالإلغاء مباشرة بل يمتد الى غير ذلك من الطلبات المرتبطة بالطعن ومنها طلب التعويض عن الأضرار التي حاقت بالعامل من جزاء القرار التأديبي الذي لا يعدو أن يكون مخاصمة للقرار بطريق غير مباشر " (المحكمة الإدارية العليا ، حكمها في الطعن رقم 624 لسنة 14ق جلسة 1972/2/2 والطعن رقم 432 لسنة 20ق جلسة 1980/2/9 والطعن رقم 676 لسنة 25ق جلسة 1983/1/1) وبأنه " يجب الالتزام في تحديد اختصاص المحاكم التأديبية بالجزاءات المحددة قانونا على سبيل الحصر ولا ينعقد الاختصاص لتلك المحاكم إلا بالطعون الموجهة الى جزاء صريح مما نص عليه في القانون ويخرج من اختصاص المحاكم التأديبية الطعن في قرارات النقل أو الندب فإذا تعلق الطعن بأى منها انعقد الاختصاص للقضاء الإداري بالنسبة للعاملين بالحكومة وللقضاء العادي بالنسبة للعاملين بالقطاع العام

إلا أنه إذا ارتبط قرار النقل أو الندب بجزاء صريح من الجزاءات المنصوص عليها صراحة وقام على ذلك ذات سبب قرار الجزاء وتحقق الارتباط بينهما ينعقد الاختصاص بنظر الطعن فيه للمحاكم التأديبية ذلك أن قرار النقل أو الندب فرع من المنازعة في القرار التأديبي وأن قاضي الأصل هو قاضي الفرع فضلا عما يترتب على تجزئة المنازعة من تضارب الأحكام " (المحكمة الإدارية العليا ، حكمها في الطعن رقم 2103 لسنة 29ق جلسة 1986/1/14) وبأنه " المحاكم التأديبية تعتبر صاحبة الولاية العامة في مسائل التأديب وأن اختصاصها يشمل الدعوى التأديبي المبتدأة أو الطعن في الجزاءات الموقعة على العاملين بالدولة أو القطاع العام وما يتفرع عنها من طلبات ومن ضمنها طلب التعويض أو إبطال الخصم من المرتب متى كانت مترتبة على جزاء باعتبار أن من يملك الأصل يملك الفرع وسواء قدم الطلب في هذا الخصوص الى المحكمة التأديبية مقترنا بطلب إلغاء الجزاء التأديبي الذي تكون جهة الإدارة وقعته على العامل أو أن يكون قدم إليها على استقلال وبغض النظر عما إذا كان التحقيق مع العامل تمخض عنه جزاء تأديبي أو لم يتمخض عنه أى جزاء " (الطعن رقم 2499 لسنة 34ق جلسة 1990/12/29)

وأكدت في حكم حديث لها على اختصاص المحاكم التأديبية بالطعن على قرار النقل أو الندب المرتبط بقرار الجزاء . إذا ارتبط قرار النقل أو الندب بجزاء صريح من الجزاءات المنصوص عليها صراحة وقام على ذات سبب قرار الجزاء وتحقيق الارتباط بينهما فإن الاختصاص بنظر الطعن فيه ينعقد للمحاكمة التأديبية . أساس ذلك . أن قرار النقل أو الندب فرع من المنازعة في القرار التأديبي وأن قاضي الأصل هو قاضي الفرع . (الطعن رقم 2503 لسنة 36ق جلسة 1995/5/30).

وذهبت الى اختصاص المحاكم التأديبية بنظر الإجراءات المرتبطة بجزاء صريح ومنها حرمان المطعون ضدهم من الحوافز وإبعادهم عن إدارة شئون التعليم وعلى حين ألغت الإجراء الخاص بحرمانهم من الحوافز فقد رفضت الطعن على الإجراء الخاص بإبعادهم عن إدارة شئون التعليم . (الطعن رقم 3837 لسنة 38ق جلسة 1996/3/16).

ونود أن نشير الى أن مناط اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الطعن على الإجراء الذي لا يتضمن جزاءًا تأديبياً صريحاً هو ارتباط هذا الإجراء بالطعن على قرار الجزاء فإذا كان الطعن منصبا على هذا الإجراء فقط انتفى الارتباط وعاد الاختصاص الى محكمة القضاء الإداري في الغالب الأعم من الطعون .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " أن اختصاص المحكمة التأديبية لا يمتد إلا الى قرارات الجزاء الصريح دون غيرها من الجزاءات فلا تختص بقرار التنحية عن رئاسة القسم الموقع مع قرار توقيع عقوبة اللوم فارتباط القرارين لا يصلح سندا للافتئات على قواعد وحدود الاختصاص الوظيفي . اختصاص المحاكم التأديبية بنظر عقوبة اللوم فقط " (الطعن رقم 196 لسنة 37ق جلسة 1993/4/10 دائرة ثانية) وبأنه اختصاص المحاكم التأديبية لا ينعقد إلا إذا كان الطعن موجها الى ما وصفه القانون بنص صريح بأنه جزاء فإذا كان الطعن موجعا الى جزاء صدر بنقل أو ندب أحد العاملين بالحكومة اختصت به محكمة القضاء الإداري بوصفها صاحبة الاختصاص العام في المنازعات الإدارية ، وذلك خلاف المحاكم الإدارية المحدد اختصاصها على سبيل الحصر اختصاص محكمة القضاء الإداري بنظر الطعن على قرار إبعاد المدعى عن العمل بعيادة أمراض النساء والتوليد باتحاد الإذاعة والتليفزيون إلغاء حكم المحكمة التأديبية في هذا الخصوص " (الطعن رقم 90 لسنة 41ق جلسة 1996/1/20 الدائرة الثانية).

وقد قضت ذات المحكمة بأنه " ومن حيث إنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه إذا كان جزاء النقل صريحا تختص به المحكمة العمالية متى كان الشخص المنقول من موظفي القطاع العام أما الجزاء المقنع فيظل من اختصاص المحاكم التأديبية تطبيقا لقاعدة أن الفرع يتبع الأصل وكان الثابت من الأوراق أن قرار النقل قد صدر استنادا الى التحقيق الذي أجرته الجهة الإدارية مع المطعون ضده في هذا الشأن ومقترنا بقرار الجزاء الصريح المطعون فيه وكان جزاء النقل المقنع الذي تضمنه هذا القرار ليس من الجزاءات الواردة بالقانون رقم 48 لسنة 1978

كما أن لائحة الجزاءات بالشركة الطاعنة لم تتضمن هذا الجزاء الأمر الذي يكون معه جزاء النقل المذكور غير قائم على سند قانوني يبرره وهو ما يتعين معه القضاء بإلغائه . ولما كانت المحكمة المطعون في حكمها بالطعن الماثل قد تعرضت لقرار الجزاء المقنع بالنقل وقامت بإلغائه فإنها تكون قد التزمت بصحيح القانون مما يضحى معه الطعن الماثل غير قائم على سند صحيح من القانون جديرا بالرفض.

فيلاحظ من أحكام الإدارية العليا أن المشرع قد خلع على المحاكم التأديبية بمجلس الدولة الولاية العامة للفصل في مسائل تأديب العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ، فولاية هذه المحاكم تتناوب الدعاوى التأديبية المبتدأة المقامة مع النيابة الإدارية كما تتناول الطعون التي قيمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية ، ويدخل في هذا القرار ما تصدره السلطة الإدارية المختصة أو النيابة الإدارية من قرارات وقف العامل عن عمله احتياطيا لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك طبقا للمادة 83 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ، وعلى ذلك فإن ولاية المحاكم التأديبية للفصل في دعاوى ومسائل تأديب العاملين المدنيين بالجهاز الإداري بالدولة إنما هى ولاية شاملة للمنازعات التأديبية وما يتفرع عنها من مسائل ويرتبط بها ارتباطا جوهريا ارتباط الفرع بالأصل . باعتبار أن قاضي الأصل هو قاضي الفرع وذلك حتى لا تنقطع أوصال المنازعة التأديبية تختص المحكمة التأديبية بنظر المخالفة التأديبية وتختص غيرها من المحاكم الإدارية بنظر الأثر المالي المترتب على المخالفة التأديبية ذاتها ، والأولى هو الاقتصاد في الإجراءات وعدم تقطيع أوصال المنازعة التأديبية ، وانعقاد الاختصاص في المنازعة التأديبية برمنها للمحاكم التأديبية الأقدر على حسن المسئولية التأديبية وما يتفرع عنها من مسائل لصيقة بها ومترتبة عليها ومرتبطة بها ارتباط الفرع بالأصل

وقد ذهب المحكمة الإدارية العليا الى عدم اختصاص المحكمة التأديبية بالفصل في الادعاء المدني بصدد الدعوى التأديبية المنظورة أمامها . (الطعنان رقما 57 ، 205 لسنة 42ق جلسة 1996/12/14).

وبالنسبة للتحميل ذهبت الى اختصاص المحاكمة التأديبية بنظر الطعون على قرارات التحميل متى كان أصلها مرتبطا بمجرد تحقيق تم مع العامل حتى ولو لم يتمخض التحقيق عن توقيع جزاء إداري .

ومن حيث إنه عن الدفع المبدي من الشركة الطاعنة بعدم اختصاص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة بنظر الطعون في قرارات تحميل العاملين بشركات القطاع العام بتعويض ما لحقها من ضرر بسبب خطأ نسي صدوره الى العامل فقد استقر قضاء هذه المحكمة على أن " المحكمة التأديبية تختص بالفصل في مدى التزام العامل بما ألزمته به جهة العمل من مبالغ وأعباء مالية بسبب المخالفة التأديبية ويستوي في ذلك أن يقدم العامل طلبه في هذا الخصوص الى المحكمة التأديبية مقترنا بطلب إلغاء الجزاء التأديبي الذي تكون جهة الإدارة قد أوقعته على العامل أو أن يقدمه إليها على استقلال وبغض النظر عما إذا كان التحقيق مع العامل تمخض عن جزاء تأديبي أو لم يتمخض عن جزاء وإلزام العامل بقيمة ما تحملته جهة الإدارة بسب التقصير المنسوب إليه وإن لم يكن في ذاته من الجزاءات التأديبية المقررة قانونا إلا أنه يرتبط بها ارتباط الفرع بالأصل لقيامه على أساس المخالفة التأديبية المنسوبة الى العامل وهو ذات الأساس الذي يقوم عليه قرار الجزاء عن هذه المخالفة فيما لو قدرت الجهة الإدارية إعمال سلطتها التأديبية وباعتبار أن قاضي الأصل هو قاضي الفرع . (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 426 لسنة 21ق جلسة 1980/6/14 وحكمها في الطعنين رقمى 524 ، 527 لسنة 30ق جلسة 1986/4/22 ، الطعن رقم 3601 لسنة 37ق جلسة 1999/11/28)

وأكدت صحة اختصاص المحاكم التأديبية بالطعن على القرار الصادر من إحدى الشركات بمنح العامل إجازة إجبارية . (الطعن رقم 2895 لسنة 40ق جلسة 2001/3/25 تطبيقا لحكم دارئة توحيد المبادئ في الطعن رقم 1460 لسنة 33ق جلسة 1989/6/17).

وقضت بأنه " ومن حيث إنه من المقرر في نطاق اختصاص المحاكم التأديبية أنها تختص بنظر الطعن على القرارات الصادرة بتوقيع الجزاءات التأديبية على العاملين المدنيين بالدولة والهيئات العامة كما تختص بنظر الطعون على قرارات إلزام هؤلاء العاملين بدفع قيمة التعويض عن الأخطاء الشخصية للعاملين لديها والذي سبب أضرارا للجة الإدارية ذاتها إلا أن مناط اختصاصها بنظر الطعن على قرار التحميل أن يكون مستندا الى ذات السبب الذي صدر من أدله قرار الجزاء على العامل فإذا كان قرار التحميل لا يرتبط بذات الأساس الذي قام عليه قرار الجزاء كانت المحكمة التأديبية غير مختصة به بوصفه لا يقوم على أساس مسئولية مدنية وإنما مسئولية أساسها القانون أو العقد أو أى التزام آخر على حسب الأحوال ، ومن حيث إنه يبين من الأوراق أن المطعون ضده الأول قد تعهد والتزم لدى الجهة الإدارية بالحصول على درجة الماجستير نظير منحة مقدمة من الولايات المتحدة مدتها سنتان وقد كفلته في ذلك المطعون ضدها الثانية وتعهدت بسداد جميع النفقات في حالة عدم حصوله على هذه الدرجة وإذ أخفق المذكور في الحصول عليها فإن التزامه بسداد النفقات التي صرفتها عليه جهة الإدارة يعود في مصدره الى القانون الخاص بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية ويرجع التزام الكفيل برد هذه النفقات الى التعهد الذي وقعه تنفيذا لالتزام العامل . (في هذا المعنى حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 1473 لسنة 29ق جلسة 1988/1/6)

وبأنه "ومن حيث إنه كذلك فإن القرار الصادر بتحميل المطعون ضده وكفيلته بالمبالغ التي أنفقتها عليه جهة الإدارة لا يرجع الى خطأ ارتكبه ترتب عليه ضرر لجهة الإدارة وإنما يعد القرار تطبيقا لنصوص القانون وتنفيذا للتعهد الصادر منه وللكفالة المقدمة من كفيلته وإذا كان هناك ثمة خطأ تأديبي شاب مسلكه في عدم الحصول على درجة الماجستير فإن ذلك محله التحقيق الذي تم معه وصدر بناء عليه القرار بمجازاته بخصم شهر من راتبه وعليه وإذا اختلف سبب التزام المطعون ضده بالمبالغ التي ألزمته الجهة الإدارية بدفعها وكفيلته عن سبب توقيع الجزاء التأديبي عليه

فإن المحكمة التأديبية لا تكون مختصة بنظر طعنه على القرار الصادر بإلزامه وكفيلته بدفع المبالغ التي أنفقتها عليه جهة الإدارة ويكون حكمها المطعون فيه فيما تضمنه من إلغاء تحميله بهذه المبالغ قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله في هذا الخصوص بما يتعين معه إلغاؤه والحكم بعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر هذا الطلب " (الطعن رقم 6062 لسنة 42ق عليا جلسة 2000/4/15)

الاختصاص الوظيفي :

فقد صدر قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة ونصت المادة (15) منه على أن " تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من :

أولا : العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات وبالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح .

ثانيا : أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم 141 لسنة 1963

ثالثا : العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ممن تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا .

كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة ونصت المادة العاشرة في البند تاسعا على اختصاص محاكم مجلس الدولة بالفصل في الطلبات التي يقدمها الموظفون العمومية بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية ونص البند ثالث عشر من ذات المادة على اختصاص محاكم مجلس الدولة بالفصل في الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانونا .

ويتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعا للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى وإذا تعدد العاملون المقدمون للمحاكمة كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم في المستوى الوظيفي هى المختصة بمحاكمتهم جميعا ومع ذلك تختص المحكمة التأديبية للعاملين من المستوى الأول والمستوى الثاني والمستوى الثالث بمحاكمة جميع العاملين بالجمعيات والشركات والهيئات الخاصة المنصوص عليها في المادة 15 سالفة الذكر .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إذا بدأت جهة الإدارة التحقيق مع العامل قبل انتهاء خدمته فإن انتهاء خدمته لأى سبب من الأسباب لا يمنع من مساءلته تأديبيا سواء من خلال السلطة الرئاسية أو المحاكمة التأديبية وفي هذه الحال توقع على العامل إحدى العقوبات التأديبية المحددة في نص المادة 80 من قانون العاملين المدنيين بالدولة ولا يحول دون إعمال هذه القاعدة القول بأن بعض الجزاءات الواردة بهذه المادة لا يصادف محلا إذا أوقعته المحكمة على من ترك الخدمة مثل عقوبة الوقف عن العمل ذلك أن باقي الجزاءات جميعا تجد محلا لتطبيقها على العامل الذي انتهت خدمته لأن أثر الجزاء سيرتد الى تاريخ ارتكاب الواقعة المشكلة للمخالفة التأديبية وسيؤثر على مستحقاته في المرتب والمعاش " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 2490 لسنة 33ق جلسة 1979/5/27 والطعن رقم 1156 لسنة 33ق جلسة 1989/6/24)

وقد صدر القانون رقم 203 لسنة 1991 وقانون شركات القطاع العام ، ونصت المادة الأولى من مواد إصداره على أن يعمل في شأن قطاع الأعمال العامة بأحكام القانون المرافق ويقصد بهذا القطاع الشركات القابضة الشركات التابعة لها الخاضعة لأحكام هذا القانون وتتخذ هذه الشركات بنوعيها شكل شركات المساهمة ويسري عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون بما لا يتعارض مع أحكامه نصوص قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدود الصادر بالقانون رقم 159 ولا تسري أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته الصادر بالقانون رقم 97 لسنة 1983 على الشركات المشار إليها .

ونصت المادة (44) من هذا القانون على أن تسري في شأن واجبات العاملين بالشركات القابضة والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام المواد 78 ، 79 ، 80 ، 81 ، 82 ، 83 ، 85 ، 86 ، 87 ، 91 ، 92 ، 93 من قانون نظلم العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 وأحكام القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية وأحكام قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 المشار إليها وتختص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة دون غيرها بالنسبة للعاملين في الشركات المشار إليها في الفقة السابقة بما يلي :

(أ) توقيع جزاء الإحالة الى المعاش أو الفصل من الشركة بعد العرض على اللجنة الثلاثية .

(ب) الفصل في التظلمات من القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الرئاسية أو المجالس التأديبية المختصة بالشركة .

الاختصاص بتأديب أعضاء الإدارات القانونية بشركات قطاع الأعمال العام:

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " أن المشرع قد حدد كأصل عام تاريخ سريان النظام القانوني الجديد للعاملين المنقولين الى شركات قطاع الأعمال العام والذي يحكم أوضاعهم وشئونهم الوظيفية وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بلوائح أنظمة العاملين التي يتم وضعها من الشركة المعنية بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة ويتم اعتمادها من الوزير المختص فمنذ ذلك التاريخ يقف سريان أحكام القانون رقم 48 لسنة 1978 بنظام العاملين بالقطاع العام كذلك فقد غل المشروع اختصاص المحاكم التأديبية بمجلس الدولة بنظر الدعاوى التأديبية وطعون الجزاءات التأديبية للعاملين بالقطاع العام والذي كان معقودا لها بحكم المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة رقم 78/47 إذ قضى بانحسار ذلك الاختصاص عن المحاكم المذكورة وذلك اعتبارا من تاريخ العمل باللوائح المشار إليها.

غير أن المشرع استثنى من ذلك الأصل العام صراحة النظام القانوني الخاص بأعضاء الإدارة القانونية بالشركة والذي يحكم واجباتهم الوظيفية وإجراءات تأديبهم إذ يظل قانون الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها رقم 73/47 ساريا في شأنهم الى أن تصدر لائحة العاملين بأعضاء الإدارة القانونية بالشركة بموجب قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير المختص ولا أدل على ذلك الاستثناء من أن المشرع قد استهل نص المادة الخامسة من القانون رقم 91/203 بشأن عجم سريان نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 78/48 بعبارة (مع عدم الإخلال بما ورد بشأنه نص خاص في هذا القانون أو في القانون) ، وعلى ذلك فمادامت لم تصدر لائحة نظام العاملين بقانون الإدارات القانونية رقم 47 لسنة 1973 المشار إليه ومن بينها عدم جواز إقامة الدعوى التأديبية قبلهم إلا بناء على طلب الوزير المختص وكذا عدم جواز توقيع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في ذلك القانون ضد أعضاء الإدارة القانونية من درجتى مدير عام ومدير إدارة قانونية وعلى شاغلي الوظائف الأخرى فيما عدا عقوبتى الإنذار والخصم من المرتب إلا بموجب حكم تأديبي ومقتضى ذلك ولازمه استمرا اختصاص المحاكم التأديبية بالدعوى التأديبية التي تقام ضد العاملين بأعضاء الإدارة القانونية بالشركة . ومن حيث إنه بالتطبيق لما تقدم فمادام لم يثبت صدور لائحة العاملين بالإدارة القانونية بشركة النيل العامة للكباري التي يعمل بها المطعون ضده ومن ثم يرسي في شأن تأديب أعضاء الإدارة القانونية الأحكام الواردة بقانون الإدارات القانونية رقم 1973/47 المشار إليه وبالتالي تظل المحكمة التأديبية لوزارة الصحة وملحقاتها مختصة بنظر الدعوى التأديبية رقم 38/294ق المقامة ضده وإذ انتهى الحكم المطعون عليه الى عدم اختصاص المحكمة ولائيا بنظر الدعوى فمن ثم يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله ويتعين من ثم القضاء بإلغائه وباختصاص المحكمة التأديبية لوزارة الصحة وملحقاتها بنظر الدعوى المذكورة وإحالتها إليها للفصل فيها مجدداً من هيئة أخرى "(الطعن رقم 180 لسنة 43ق عليا جلسة 2000/6/18 الدائرة الخامسة ، والطعن رقم 5112 لسنة 42ق عليا جلسة 2001/3/25 الدائرة الخامسة ، وانظر حكما مخالفا سابقة في الطعن رقم 6401 لسنة 42ق عليا جلسة 1999/10/17 لذات الدائرة)

وبأنه " وعلى هذا فإذا صدرت اللائحة المنظمة لشئون العاملين ومنها لوائح الجزاءات التأديبية انحسر اختصاص المحاكم التأديبية عن مباشرة ولاية التأديب على العاملين بهذه الشركات " (الطعن رقم 5419 لسنة 43ق جلسة 1999/4/4) وبأنه " إن اختصاص المحكمة التأديبية بمحاكمة العاملين هو مرتبط بوجود العاملين بالوظيفة وعدن انحسار صفتها عنه عند محاكمته وفي حالة تخلف إمكانية تتبعه بعد انتهاء الخدمة فإن إقامة الدعوى التأديبية هذه تكون غير مقبولة فإذا انتهت خدمته بالاستقالة الضمنية لانقطاعه عن العمل ولم تتخذ الجهة الإدارية الإجراءات التأديبية ضده خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل اعتبرت خدمته منتهية بقوة القانون دونما حاجة لصدور قرار إداري بذلك.

كما قضت ذات المحكمة بأن " المشرع ناط بالمحاكم التأديبية الاختصاص بمحاكمة العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية فمن تتجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها يندرج تحت هذا الاختصاص العاملون بالجمعيات التعاونية الاستهلاكية المخاطبة بقانون التعاون الاستهلاكي . أساس ذلك . أن النيابة الإدارية تختص بالتحقيق معهم وهى النائبة عن السلطة الرئاسية في إقامة الدعوى التأديبية قبل هؤلاء العاملين فالمحاكم التأديبية هى صاحبة الولاية العامة في التأديب.

وبأنه " المحاكم التأديبية ما يدخل في اختصاصها : ضرائب عقارية - دلال مساحة - قرار فصل - متى بتين أن قرار الفصل من العمل كدلال مساحة استند الى مخالفات تأديبية نسبت للعامل فإنه يعتبر إجراء تأديبيا صريحا يدخل في اختصاص المحاكم التأديبية . أساس ذلك . اعتبار دلال المساحة موظفا عاما يعمل بصفة دائمة في خدمة مرفق عام تتولى الدولة إدارته بالطريق المباشر خاصة وأن جهة الإدارة لم تقدم في مراحل الدعوى والطعن ما يفيد خضوع دلال المساحة لنظام تأديبي خاص " (الطعن رقم 3347 لسنة 36ق جلسة 1994/12/31) وبأنه " تأديب - اختصاص - العامل المؤقت بإحدى شركات القطاع العام لا يعامل بأحكام التأديب

مهما كان عمله ومهما تجدد هذا العمل طالما أنه لم يشغل وظيفة من وظائف الشركة الواردة في تشكيلها التنظيمي وجداول توصيف وظائفها – عدم اختصاص المحكمة التأديبية " (الطعن رقم 2995 لسنة 37ق جلسة 1995/7/11 ، والطعن رقم 2915 لسنة 39ق جلسة 1996/30).

وتختص المحاكم التأديبية كسائر محاكم مجلس الدولة بنظر إشكالات التنفيذ في الأحكام الصادرة منها :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " الإشكال في تنفيذ أحكام مجلس التأديب لا يوقف التنفيذ إلا إذا حكمت المحكمة أو المجلس بوقف التنفيذ على عكس الحال في خصوص إشكالات التنفيذ في أحكام المحاكم الأخرى وأقامت المحكمة الإدارية العليا هذا المبدأ على أساس قياس الأمر على حكم المادتين 524 ، 525 من قانون الإجراءات الجنائية " (حكمها في الطعن رقم 1940 لسنة 42ق جلسة 1997/11/15) وبأنه " المشرع في قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 أناط برئيس المحكمة التأديبية الفصل في طلبات الوقف الاحتياطي عن العمل لأعضاء التشكيلات النقابية وذلك بموجب قرار يصدر منه غير أنه في قانون النقابات العمالية عهد بهذه السلطة الى المحكمة القضائية المختصة (المحكمة التأديبية) أى أن الاختصاص في وقف أعضاء التشكيلات النقابية قد أصبح منوطا بهيئة المحكمة كاملة وليس برئيسها ، وعلى ذلك فإن النص الوارد بقانون مجلس الدولة بشأن اختصاص رئيس المحكمة بالفصل في طلبات الوقف المشار إليها يكون قد نسخ ضمنا بما أورده قانون النقابات العمالية اللاحق بالمادة 48 منه ويبين أيضا من النصوص المشار إليها أن المشرع استهدف من وراء ذلك الاختصاص القضائي تحقيق ضمانة عامة لتلك الفئة من العاملين بأن أوكل الى جهة قضائية محايدة الفصل في طلبات وقفهم احتياطيا عن العمل وحتى لا يتم استخدام هذه السلطة من قبل الجهات التابعين لها في الضغط عليهم وتهديدهم لذا فقد وردت النصوص ببيان سلطة الوقف عن العمل بصيغة العموم دون تخصيص أو تحديد المخالفات معينة تتصل بنشاطهم النقابي أو غيره الى جانب أن قانون النقابات العمالية قد تناول في المادة 26 منه الأحكام المتعلقة بوقف عصو مجلس إدارة اللجنة النقابية عند المخالفة الجسيمة لأحكام قانون النقابات العمالية أو لائحة النظام الأساسي

أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي عن مباشرة نشاطه النقابي وعهد المشرع بسلطة وقف العضو عن مباشرة نشاطه في هذه الحالة لمجلس إدارة النقابة العامة الأمر الذي يفيد بمفهوم المخالفة أن الوقف الاحتياطي عن العمل والذي تفصل فيه المحكمة التأديبية يكون عن المخالفات المالية والإدارية المتصلة بوظيفة العضو.

ومن ناحية أخرى فإن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن القرارات التي تصدرها المحاكم التأديبية في شأن طلبات مد الوقف عن العمل وصرف نصف المرتب الموقوف صرفه ومن باب أولى قرار الوقف عن العمل ابتداء هذه القرارات تعتبر أحكاما قضائية يجوز الطعن عليها أمام المحكمة الإدارية العليا في الميعاد المقرر قانونا لارتباط هذه الطلبات بالدعوى التأديبية ارتباط الفرع بالأصل ، ومن ثم فإن ما يثيره الطاعن في هذا الوجه من الطعن يكون غير قائم على سند سليم من القانون ، ومن حيث إنه وإن كان كل من قانونى مجلس الدولة والنقابات العمالية لم يتضمن بيانا بالأوضاع والشروط التي تبرر وقف عضو التشكيل النقابي عن العمل فمن ثم فلا مندوحة في هذه الحالة من استصحاب الأصل الوارد بالمادة 86 من القانون رقم 48 لسنة 1978 بنظام العاملين بالقطاع العام والتي استقر قضاء هذه المحكمة بشأنها على أن وقف العامل احتياطيا عن العمل لا يسوغ إلا إذا كان ثمة تحقيق يجرى معه واقتضت مصلحة التحقيق ذلك الإيقاف بأن يدعو الأمر الى الاحتياط والتصون للعمل الموكل إليه بكف يده وإقصائه عنه ليجري التحقيق معه فيما أسند إليه من مخالفات في جو خال من مؤثراته وبيعدا عن سلطاته ومتى كان الثابت أن رئيس القطاع القانوني بشركة النيل العامة للنقل المباشر قد طلب بكتابه رقم 2007 في 1997/11/16 الى الأستاذ المستشار نائب رئيس هيئة النيابة الإدارية للدعوى التأديبية بالقاهرة بعرض أمر الطاعن الشاغل لوظيفة مدير إدارة القضايا بالدرجة الأولى بمجموعة الوظائف القانونية والعضو النقابي بالشركة على المحكمة التأديبية المختصة لوقفه عن العمل

لما اسند إليه من سلوكه مسلكا لا يتفق والاحترام الواجب بالتعدي على رئيس القطاع القانوني بالشركة بالقول وفي ذات الخطاب أرفق صورة المذكرة التي أرسل أصلها الى التفتيش الفني على الإدارات القانونية لإجراء تحقيقها في هذا الشأن دون أن يرفق أى طلب من تلك الجهة لإيقاف المذكور لمصلحة التحقيق وعلى ذلك فإن ما نسب الى الطاعن على هذا النحو لا يثير ما يستوجب إيقافه عن العمل لمجرد طلب الشركة ذلك دون الجهة المحال إليها الأمر للتحقيق ومن ثم فإن القرار الصادر بوقفه احتياطيا عن العمل والمطعون فيه يكون قد قام على غير سبب أو داع من مصلحة التحقيق وبالتالي فقد صدر على خلاف أحكام القانون جديرا بالإلغاء " (الطعن رقم 2366 لسنة 44ق عليا جلسة 2000/11/19 الدائرة الخامسة)

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا الى عدم اختصاص المحاكم التأديبية بالدعاوى التأديبية المتعلقة بالعاملين ببنك الإسكان والتعمير لأنه منشأة استثمارية حتى ولو كان القطاع العام يسهم في راس ماله بأكثر من 51% .

ونجب أن نشير الى أن دوام الوظيفة أو تأقيتها ليس له ثمة اعتبار في اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع الموظف ومن ثم في جواز تقديمهم للمحاكمة التأديبية فقد استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على اختصاص المحاكم التأديبية بتأديب الموظف أو المعين بمكافأة شاملة وكذلك تختص المحاكم التأديبية بالفصل في القرارات التأديبية الخاصة بالعاملين المؤقتين . (المحكمة الإدارية العليا ، حكمها في الطعن رقم 1066 لسنة 10ق جلسة 1967/12/23 ، والطعن رقم 116 لسنة 11ق جلسة 1968/2/17 ، والطعن رقم 1425 لسنة 12ق جلسة 1971/1/17 ، والطعن رقم 411 لسنة 14ق جلسة 1973/11/10 ، مجموعة الخمسة عشر عاما ج1 ص214 ، 215 ، والطعنان رقما 5366 ، 5930 لسنة 43ق جلسة 1999/12/4 دائرة رابعة).

ثانيا : الاختصاص المحلي للمحاكم التأديبية :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " تحديد اختصاص المحكمة التأديبية المحلي إنما يكون بمراعاة مقر وظيفة المتهم وتعدد الموظفين التابعين لوزارة واحدة المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها البعض ولكن يقع مقر وظيفة البعض في دائرة محكمة الإسكندرية يجعل الاختصاص بمحاكمتهم جميعا أمام محكمة أحدهم التي تختارها النيابة الإدارية وأنه لتحديد الاختصاص المحلي للمحكمة التأديبية بمدينة الإسكندرية والتميز بينها وبين الاختصاص المحلي للمحاكم التأديبية بالقاهرة ينبغي الاستهداء بالمحكمة التي أملت إصدار القرار بإنشاء محكمة الإسكندرية ، والواضح أن القرار المذكور قد استهدف مصلحة الموظفين المحالين على المحكمة التأديبية التي توجد مقار وظائفهم بمحافظات الإسكندرية والصحراء الغربية والبحيرة بتقريب القضاء التأديبي الى مقار وظائفهم فلا يجوز حرمان هؤلاء الموظفين من هذه الميزة خصوصا إذا كان المشرع قد قصد تحقيقها لهم وما من شك في أن تحديد الاختصاص المحلي على أساس مكان وقوع المخالفة يحرمهم من هذه الميزة لاحتمال وقوع المخالفة في مكان آخر في غير دائرة اختصاص المحكمة.

وقد استقر قضاء هذه المحكمة على أن الاختصاص بين المحاكم يتحدد وفقاً لماكن وقوع المحاكمة فقد قضى بأنه " المناط في تحديد دائرة اختصاص كل من المحاكم التأديبية هو بمكان وقوع المخالفة المنسوبة الى العامل وليس بمكان عمل العامل عند إقامة الدعوى التأديبية . أساس ذلك . نص المادة 18 من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1972 وعليه فإن نقل العامل بعد ارتكابه المخالفة الى جهة أخرى تقع في دائرة اختصاص محكمة تأديبية أخرى لا يحول دون اختصاص المحكمة التي تتبعها الجهة الأولى في محاكمة العامل " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 593 لسنة 20 ، 106 لسنة 23 جلسة 1979/2/3 مجموعة السنة 24 وحكمها في الطعن رقم 422 لسنة 21 جلسة 1980/5/31 مجموعة السنة 25)

وبأنه " تحديد اختصاص المحكمة التأديبية هو بطبيعة القرار المطعون فيه وقت صدور القرار من شركة من شركات القطاع العام يجعل المحكمة التأديبية التي وقعت في دائرتها المخالفة مختصة حتى لو تغير شكل الشركة القانوني أو انفضت أو حلت محلها شركة من شركات القطاع الخاص " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1022 لسنة 19ق جلسة 1981/5/23) وبأنه " المناط في تحديد دائرة اختصاص كل من المحاكم التأديبية إنما يكون بمكان وقوع المخالفة المنسوبة للعامل أو العاملين المحالين للمحاكمة التأديبية وليس بمكان عمل هؤلاء عند إقامة الدعوى التأديبية أو نقلهم الى عمل في جهة تقع في دائرة اختصاص محكمة أخرى

الدفع بعدم مشروعية مجلس التأديب :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إنه عن الدفع المبدي من الطاعن بعدم دستورية نص المادة 74 من لائحة المرشدين بالهيئة العامة لميناء الإسكندرية الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم 513 لسنة 1992 والذي سبق له التقدم به أيضا لمجلس تأديب المرشدين بالهيئة إبان محاكمته أمامها فإن القانون رقم 26 لسنة 1981 في شأن تنظيم الإرشاد بميناء الإسكندرية والدخيلة يقضي في المادة الرابعة منه على أن يكون تعيين المرشدين وتحديد مرتباتهم وبدلاتهم ومكافآتهم وسائر أوضاعهم الوظيفية وفقا للقواعد التي تصدر بها لائحة من مجلس إدارة الهيئة وذلك دون التقيد بالنظم والقواعد الحكومية.

ويبين من استقراء هذا النص أن المشرع عند تنظيمه لنشاط الإرشاد بميناء الإسكندرية قد راعى اعتماد هذا النشاط على عناصر ذات خبرة متميزة ، ومن ثم أحاط القائمين به من مرشدين بعناية خاصة فقرر أن يكون تعيين هؤلاء المرشدين وتحديد مرتباتهم وبدلاتهم ومكافآتهم وكذا سائر أوضاعهم الوظيفية الداخلة في هذا النطاق وفقا للقواعد التي تصدر بها لائحة من مجلس إدارة الهيئة المذكورة ، وذلك دون التقيد بالنظم والقواعد الحكومية لهيئات أو أجهزة رئى في شأنها إحاطة قواعد التعيين وتحديد المرتبان والبدلات والمكافآت وسائر الأوضاع الوظيفية المتعلقة بها بمعاملة خاصة دون التقيد بالنظم والقواعد الحكومية ،

ومن حيث إن دستور جمهورية مصر العربية ينص في المادة 172 منه على أن مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ويختص بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوى التأديبية ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى ، وإعمالاً للنص الدستوري المشار إليه صدر القانون رقم 47 لسنة 1972 بشأن مجلس الدولة ونصت المادة العاشرة من هذا القانون على أن تختص محاكم مجلس الدولة غيرها بالفصل في المسائل الآتية : أولا: . ثاني عشر : الدعاوى التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون وتنص المادة 15 من ذات القانون "في شأن اختصاص المحاكم التأديبية" على أن تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من العاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات ، ومن ثم فإن الولاية العامة لتأديب العاملين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات الحكومة ومصالحها والعاملين بالهيئات العامة ، هذه الولاية معقودة للمحاكم التأديبية بمجلس الدولة وبالتالي لا يجوز نقل هذا الاختصاص في التأديب لألا جهة أخرى ما لم ينص على ذلك صراحة قانون يقضي بالخروج على هذا الأصل ، أى بموجب أداة تشريعية توازي الأداة التشريعية التي قصرت حق مباشرة ولاية التأديب على المحاكم التأديبية بمجلس الدولة وهو ما يجري عليه العمل عندما اتجهت إرادة المشرع الى تقرير نظام تأديبي خاص بمنأى عن الولاية العامة في التأديب ، فنص على ذلك صراحة بموجب قانون ، ومن غير المقبول أو المستساغ القول بأن عبارة (سائر أوضاعهم الوظيفية) الواردة في نص المادة 4 من القانون رقم 26 لسنة 1989 في شأن تنظيم الإرشاد بميناء الإسكندرية سالف الذكر تصلح سندا لاعتبار الاختصاص في التأديب يدخل في نطاق عبارة (سائر الأوضاع الوظيفية) لأن نطاق التأديب والولاية فيه يخرج تماما عن نطاق الأوضاع الوظيفية المتعلقة بالتعيين والنقل وتحديد المرتبات والمكافآت وما يماثلها . فضلا عن أن الخروج عن النصوص التي أوردها قانون مجلس الدولة في شأن تأديب العاملين بالجهاز الإداري للدولة والعاملين بالهيئات العامة – ومنها الهيئة العامة لمينائى الإسكندرية والدخيلة – يتعين أن يكون بموجب نص يقضي بذلك صراحة ،

ولا ينال من ذلك ما استشهد به القرار التأديبي المطعون فيه بما جاء في الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 155 لسنة 33 قضائية الصادر بجلسة 28 من شهر نوفمبر سنة 1987 من أنه يجوز أن يكون هناك نظام تأديبي خاص خارج ولاية المحاكم التأديبية بمجلس الدولة ، وذلك لأن هذا الحكم تناول حالة مجالس تأديب العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس وكان بيانه واضحا في هذا الشأن ، إذ أشار الى أن المشرع افرد للعاملين بالجامعات – من غير أعضاء هيئة التدريس – نظاما تأديبيا خاصا بموجب نص المادة 163 وما بعدها من القانون رقم 49 لسنة 1972 في شأن تنظيم الجامعات ، ومن مقتضى نصوص هذا القانون خرجت ولاية تأديب هؤلاء العاملين من الولاية الأصلية للتأديب المعقود للمحاكم التأديبية وآلت الى مجالس التأديب التي نص على تشكليها قانون الجامعات ، وهو أمر جائز طالما كان ذلك بموجب قانون قضى بذلك صراحة دون لبس أو إبهام.

ومن حيث إنه لما تقدم ، ولما كان إنشاء مجلس تأديب المرشدين بالهيئة العامة لميناء الإسكندرية قد تقرر بمقتضى قرار مجلس إدارة الهيئة رقم 513 لسنة 1992 بإصدار لائحة المرشدين ودون أن ينص على ذلك صراحة بموجب أداة تشريعية تملك ذلك (أى بموجب قانون) ومن ثم يكون تشكيل مجلس التأديب المذكور بقرار من مجلس إدارة الهيئة العامة لميناء الإسكندرية قد جاء دون سند من القانون مشوبا بالبطلات ، وتكون جميع إجراءات المحاكمة والقرارات التأديبية الصادرة منه بالتالي باطلة ، مما يتعين معه القضاء بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار " (الطعن رقم 2946 لسنة 41ق جلسة 1999/4/4)

وهو ما يعني بطلان سائر مجالس التأديب المنشأة بقرارات لائحية ، ومنها مجلس تأديب هيئة الأنفاق ومجلس تأديب هيئة السكك الحديدة والتي صدر حكم المحكمة الإدارية العليا ببطلان قرارات المجلس المذكور لبطلان إنشائه . (الطعن رقم 6486 لسنة 44ق عليا جلسة 2002/5/19)

الدفع ببطلان التحقيق لعدم اختصاص المحقق :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " مقتضى نص المادة 105 المعدلة بالقانون رقم 54 لسنة 1973 من قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 أن رئيس الجامعة هو وحده الذي يملك تكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق بإجراء التحقيق ، ومن ثم فإنه ليس لغير رئيس الجامعة تكليف من يقوم بإجراء التحقيق ، كما أنه يتعين على من يكلف بإجراء التحقيق أن يقوم به بنفسه ، وأنه لا يجوز له أن يكلف غيره بإجرائه ، وإلا كان تكليفا من غير مختص يؤثر على التحقيق ذاته ويؤدي الى بطلانه باعتباره يمثل ضمانة جوهرية مقررة عند تأديب أعضاء هيئة التدريس ، ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن الشكوى المقدمة من الدكتور /. الى رئيس الجامعة والتي تمت محاكمة الطاعن عما نسب إليه فيها ، قد أحالها رئيس الجامعة الى المستشار القانوني (الذي هو عميد كلية الحقوق بجامعة الإسكندرية) للتحقيق ، إلا أن الثابن أن عميد كلية الحقوق المذكور لم يقم بإجراء التحقيق عما ورد بها بنفسه وإنما أحالها بدوره الى الدكتور / .. المدرس بكلية الحقوق لإجراء التحقيق وإجراء هذا الأخير للتحقيق يجعله باطلا لأن التكليف بإجراء التحقيق لم يتم من رئيس الجامعة مباشرة . إلغاء قرار مجلس التأديب " (الطعن رقم 1042 لسنة 39ق جلسة 1994/12/3)

وبأنه " تكليف من يباشر التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة منوط برئيس الجامعة ولا يجوز لأحد غيره مباشرة هذا الاختصاص : نائب رئيس الجامعة في حالة غيابه – تأشيرة رئيس الجامعة على المذكرة المقدمة من عميد كلية الطب بالجامعة بالإحالة للمستشار القانوني للجامعة أو من ينيبه لإجراء التحقيق – لا يجوز للمستشار القانوني أن يندب أحد الأساتذة بكلية الحقوق للتحقيق مع الطاعن – بطلان التحقيق – عبارة (أو من ينيبه) لا تتضمن تفويضا للمستشار القانوني لتحديد من يقوم بالتحقيق ،

فالتفويض الجائز قانونا هو لمن يلي وظيفة رئيس الجامعة من نواب أو عمداء الكليات " (الطعن رقم 4398 لسنة 39ق جلسة 1995/12/30) وبأنه " يجوز لرئيس الجامعة أن يعهد بالتحقيق مع شاغلي وظائف المعيدين والمدرسين المساعدين للنيابة الإدارية ، ويجوز لمن يشغل وظيفة تماثل وظيفة رئيس الجامعة ذلك كرئيس المعهد القومي للمعايرة " (الطعن رقم 4839 لسنة 43ق جلسة 1999/11/14)

وبأنه " المشرع جعل للنيابة الإدارية الاختصاص المانع لغيرها في التحقيق في المخالفات المشار إليها في البندين 2 ، 4 من المادة 77 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليه ، حيث تنفرد النيابة الإدارية بالاختصاص بالتحقيق في هذه المخالفات ، ويمتنع على أية جهة غيرها التحقيق في هذه المخالفات وإلا كان التحقيق الإداري الذي تجريه أية جهة أخرى غير النيابة الإدارية في المخالفات المشار إليها باطلا بما يستتبعه ذلك من يطلان الآثار المترتبة عليه سواء بتوقيع جزاء على المخالف أو بإقامة الدعوى التأديبية ضده وهو ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة ، ومن حيث إنه لا محل للقول بعدم سريان ذلك الحكم على العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس عملا بحكم المادة 163 من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه ، ذلك أنه لا تعارض بين هذه المادة وبين الحكم الوارد بالمادة 79 مكرر من القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليه ، حيث اقتصر حكم المادة 163 من قانون تنظيم الجامعات على بيان سلطة الإحالة الى النيابة الإدارية وجعلها لرئيس الجامعة وللوزير المختص بالتعليم العالي ، أى أنه إذا كانت المخالفة المطلوب إجراء تحقيق فيها من المخالفات المنصوص عليها في البندين 2 ، 4 من النادة رقم 77 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة فإنه يتعين أن يتم التحقيق فيها بمعرفة النيابة الإدارية حتى ولو كان المخالف أحد العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس ، غاية الأمر أن الإحالة الى النيابة الإدارية في هذه الحالة تكون بطلب من رئيس الجامعة ، وعليه فإن نص المادة رقم 163 من قانون تنظيم الجامعات لا يخول رئيس الجامعة في المخالفات المالية المشار إليها في البندين رقمى 2 ، 4 من المادة رقم 77 من القانون رقم 47 لسنة 1987 المشار إليه ، سلطة تقدير الإحالة الى النيابة الإدارية أو تكليف غيرها بإجراء تحقيق في هذه المخالفات

وإنما يتعين إحالة تلك المخالفات الى النيابة الإدارية صاحبة الاختصاص المانع للتحقيق فيها وإلا ترتب البطلان على مخالفة ذلك " (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 4529 لسنة 41ق عليا جلسة 1998/7/26) وبأنه " ومن حيث إنه بتطبيق ما تقدم وكان الثابت أن التحقيق الذي أجرى مع الطاعن بشأن المخالفات المالية المنسوبة إليه تم بمعرفة الإدارة القانونية بجامعة الإسكندرية وأحيل الطاعن الى مجلس التأديب المطعون على القرار الصادر منه بمجازاة الطاعن بخفض وظيفته الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية مع استرداد كافة المبالغ التي حصل عليها بدون وجه حق ، ومن ثم فإن هذا التحقيق يكون باطلا بما يستتبعه من بطلان ما ترتب عليه من آثار ومنها الإحالة الى مجلس التأديب وصدور مجلس التأديب المطعون فيه بما قضى به من مجازاة الطاعن على النحو المشار إليه.

وقد أجازت المحكمة الإدارية العليا قيام أحد الأساتذة المتفرغين بالتحقيق فقضت بأنه " ومن حيث إنه عن وجه الطعن المتعلق ببطلان التحقيق وذلك لأن من باشره أستاذ متفرغ لا يسوغ له قانونا التحقيق مع عضو هيئة التدريس ، فإنه لما كانت المادة 105 من قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 والتي تسري على أعضاء هيئة التدريس بالأزهر تنص على أن ط يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق - إذا لم توجد بالجامعة كلية الحقوق - بمباشرة التحقيق فيما نسب الى عضو هيئة التدريس ، ولما كانت المادة المشار إليها قد صيغت على نحو لا يستلزم فيمن يبشر التحقيق مع عضو هيئة التدريس أن يكون أستاذا غير متفرغ لذا فإنه يكفي لصحة التحقيق أنه يثبت أنه أجرى بمعرفة عضو هيئة التدريس في كلية الحقوق ، وهو فهم يتضح من صياغة النص المتسم بالعمومية والذي لم يشترط فيمن يباشر التحقيق أن يكون أستاذا غير متفرغ . لما كان ذلك ، وكان من باشر التحقيق مع الطاعن أستاذ قانون ، ومن ثم يكون الضمانة التي نص عليها المشرع قد تحققت وذلك بمعرفة أستاذ في كلية الحقوق ")الطعن رقم 5174 لسنة 41ق جلسة 1999/11/14).

الدفع ببطلان التحقيق لعدم حيدة المحقق :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " المشرع أوجب في المادة 105 من قانون الجامعات رقم 49 لسنة 1972 مباشرة التحقيق مع عضو هيئة التدريس بالجامعة بمعرفة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ، وأنه عند عدم وجود كلية للحقوق بالجامعة يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق التي يختارها ويجب ألا تقل درجة المحقق عن درجة من يجري معه التحقيق بالجامعة ، ولا يجوز من ثم أن يتولى التحقيق مع عضو هيئة التدريس بالجامعة المستشار القانوني لرئيس الجامعة ، ويترتب على مخالفة هذه القاعدة بطلان التحقيق وبطلان القرار التأديبي الصادر بناء عليه ، ولا يجوز تصحيح هذا البطلان بأى إجراء آخر تصدره سلطة أخرى ، فهذه القاعدة من القواعد الآمرة التي لا يجوز الخروج عليها . فضلا عن أن الأحكام الخاصة بالتأديب يجب تفسيرها تفسيراً ضيقاً ولا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها " (حكمها في الطعن رقم 33008 لسنة 33ق جلسة 1988/3/26 س33 ص1217 ، والطعن رقم 3414 لسنة 39ق جلسة 1994/8/13) وبأنه " هناك قاعدة أصولية تقتضيها ضمانات المحاكمة التأديبية كما تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة تأديبية هى أنه يتعين ألا يحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية من قامت بينه وبين هذا الموظف خصومات جدية ، حتى يطمئن المحال الى حيدة المحكمة وموضوعية الإحالة ، وحتى لا يكون هناك مجال لتأثر المحكمة بهذه الخصومة عند قيامه باتخاذ إجراءات الإحالة ، وهذه القاعدة مستقرة في الضمير وتمليها العدالة المثلى وليست في حاجة الى نص يقررها . فإذا قامت خصومة بين رئيس الجامعة من جهة وبين الطاعن من جهة أخرى فإن هذا يمثل مانعا يحول دون اتخاذ قرار الإحالة من قبل رئيس الجامعة وإلا كان قرار الإحالة إذا ما اتخذ غير مشروع ، ويشترط لعدم مشروعية قرار الإحالة عند وجود خصومة أن تكون هذه الخصومة جدية ، وتقرير مدى جدية أو عدم جدية الخصومة أمر متروك تقديره لهذه المحكمة – وجود أحكام قضائية سابقة على قرار الإحالة تظهر وجود خصومة حقيقية بين رئيس الجامعة والطاعن توجي عدم تصديه لإحالة الطاعن لمجلس التأديب ،

ويباشر هذه السلطة من يحل محله كنائب رئيس الجامعة ، ومن المبادئ التي تقتضيها العدالة بدون حاجة الى نص يقررها . ضرورة توافر الصلاحية فيمن يقيمون بالتحقيق وإلا تعين عدم الاعتداد بهذا التحقيق . المحقق كان وكيلا قضائيا عن رئيس الجامعة في الدعاوى التي أقامها على الطاعن فهو غير صالح للتحقيق مع الطاعن . قرار مجلس التأديب المستند الى قرار الإحالة الباطل والتحقيق الباطل غير مشروع " (الطعن رقم 3429 لسنة 36ق جلسة 1991/6/1) وبأنه " ومن حيث إنه عن الدفع ببطلان التحقيق المؤسس على ما جرى به قضاء هذه المحكمة من بطلان التحقيق الذي يجريه المستشار القانوني بالجامعة كان بصدد حكم المادة 105 من القانون رقم 49 لسنة 1972 لتنظيم الجامعات والتي تنص على أن " يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق بالجامعة أو بإحدى كليات الحقوق - إذا لم توجد بالجامعة كلية للحقوق - مباشرة التحقيق فيما ينسب الى عضو هيئة التدريس " ، وبالتالي فإن الضمانة التي قررها هذا النص بإجراء التحقيق بمعرفة أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق يقتصر على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ولما كانت المادة 64 من القانون المشار إليه قد نصت على أن " أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاضعة لهذا القانون وهم : أ) الأساتذة ، ب) الأساتذة المساعدون ، ج) المدرسون.

ومن ثم فإن هذا النص لا يسري على المدرسين المساعدين والمعيدين بالجامعات لأنهم لا يعدون من أعضاء هيئة التدريس والذين نظمت شئونهم الوظيفية المختلفة بما فيها التأديب المواد من 130 حتى 154 من القانون سالف الذكر ، وبناء عليه يكون النعى بالبطلان على التحقيق الذي أجرى مع الطاعن على غير أساس من القانون " (الطعن رقم 4346 لسنة 39ق جلسة 1996/12/23)

وأكدت صحة التحقيق الذي تقوم به الشئون القانونية بالجامعة متى عهد إليها عميد الكلية بذلك في خصوص مخالفات منسوبة لأحد المدرسين المساعدين حيث يجوز التحقيق مع المعيدين والمدرسين المساعدين بمعرفة الشئون القانونية . (الطعن رقم 1064 لسنة 40ق جلسة 1999/1/9)

كما قضت ذات المحكمة بأنه " ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن الطاعن دفع أمام مجلس التأديب ببطلان التحقيق لعدم حيدة المحقق الأستاذ الدكتور / . ذلك أن عميد كلية الآداب قرر ندبه لتدريس اللغة الفرنسية بكلية الآداب بسوهاج على الرغم من أنه غير متخصص في تدريس اللغات . إلا أن السيد العميد قرر أنه يكفي أنه ملم باللغة الفرنسية التي درس بها وذلك لمواجهة العجز في هيئة التدريس ، وأن هناك خصومة مع المحقق لهذا السبب . فضلا عن أن المحقق المذكور له بنت أخ في الفرقة الثانية ويقوم بالتدريس لها الطاعن ، وأن الطاعن لم يخف اعتراضه على انتداب الأستاذ المذكور للتدريس بكلية الآداب حرصا منه على سلامة العملية التعليمية بأن يكون المدرس متخصصا في تدريس مادة اللغة الفرنسية وآدابها وليس ملما باللغة الفرنسية فقط ، هذا فضلا عن أن ندب الأستاذ المذكور من كلية الحقوق الى كلية الآداب على غير رغبة الطاعن يمثل خصومة واضحة كانت كفيلة بإبعاد سيادته عن مباشرة التحقيق مع غريمه ومنافسه في تدريس اللغة الفرنسية بكلية الآداب ، إلا أن مجلس التأديب بعد أن استعرض ما أبداه الطاعن من أنه اعتراض على تكليف ذلك المحقق بالذات للتحقيق معه أو وجود خصومة ظاهرة منافسة غير متكافئة في تدريس اللغة الفرنسية بكلية الآداب إلا أن المجلس تغاضى عن ذلك مكتفيا بما أبداع كل من عميد كلية الآداب وأحد أساتذتها من أنهما يعلمان باعتراض الطاعن على ندب الدكتور المذكور من كلية الحقوق لتدريس اللغة الفرنسية لعدم التخصص . إلا أنهما لم يبلغا المحقق باعتراض الطاعن على ندبه واعتبر المجلس أن هذه الشهادة كافية لنفى وجود خلاف أو نزاع بين المحقق والطاعن رغم تعارض المصالح بينهما ، ومن حيث إن مجرد إبداء الطاعن لدفعه ببطلان التحقيق لقيام الأستاذ المذكور به وبينهما خلافات لا تنكر سببها التنافس على تدريس اللغة الفرنسية وأن هذا الخلاف أصبح ذائعا نتيجة إصرار عميد الكلية على ندب الأستاذ المذكور لتدريس اللغة الفرنسية لمجرد إلمامه بها ، ومن ثم فإن اختيار الأستاذ المذكور –

وهو أحد أساتذة كلية الحقوق – بالذات للتحقيق مع الطاعن يبطل التحقيق ، لعدم حيدة المحقق ولوجود خلاف حقيق ومنافسه في تدريس اللغة الفرنسية بكلية الآداب وأن هذا الدفع كان يتعين أن يلقى من مجلس التأديب الاستجابة واختيار أحد المحققين المحايدين من أساتذة كلية الحقوق للتحقيق مع الطاعن ، إلا أن إصرار مجلس التأديب على صحية الأستاذ المذكور للتحقيق مع غريم له وهو الطاعن على الرغم من عدم حيدة الأستاذ المذكور وتعارض مصالحه مع مصلحة الطاعن بل ووجود خلاف ظاهر بينهما بسبب ندب عميد الكلية للأستاذ المذكور رغما عن اعتراض الطاعن ، ومن حيث إن هذه المحكمة استقرت في قضائها على أنه يشترط لسلامة التحقيق مع المحال الى المحاكمة التأديبية توافر ضمانات التحقيق التي أوجبها المشرع.

ومن أهم هذه الضمانات : توافر الحيدة التامة فيمن يقوم بالتحقيق ، فإن قيام الأستاذ المذكور بالتحقيق رغم وجود خلافات بينه وبين المحال (الطاعن) يجعل التحقيق باطلا لتخلف ضمانة من ضمانات التحقيق وهى الحيدة في المحقق ، وإذ دفع الطاعن ببطلان التحقيق لعدم حيدة المحقق وتغاضى الحكم الطعين عن ذلك ، فإن هذا الحكم يوصم بالبطلان ويتعين لذلك الحكم بإلغاء الحكم الطعين وإلغاء الجزاء الموقع على الطاعن وإعادة التحقيق من جديد عن طريق محقق محايد من أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق " (الطعن رقم 5530 لسنة 43ق جلسة 1998/9/29)

الدفع ببطلان قرار الإحالة لأسباب شكلية :

من المقرر أن الخصومة التأديبية لا تنعقد ولا تتصل بها المحكمة المختصة إلا إذا أقيمت بالإجراءات التي نص عليها القانون بقرار إحالة من السلطة المختصة سواء كانت من النيابة الإدارية مثلا بالنسبة للمحاكم التأديبية أو من الجهة الإدارية التي نص عليها القانون بالنسبة للمجالس التأديبية ، وبغير ذلك لا تقوم الدعوى التأديبية أو تنعقد الخصومة أصلا ،

فلا تملك المحكمة أو مجلس التأديب التصدي لنظر دعوى لم تتصل بها بالإجراءات القانونية السليمة بغير قرار إحالة إليها أو بقرار إحالة باطل صادر من سلطة غير مختصة بإصداره ، ويترتب في مثل هذه الأحوال بطلان الحكم الصادر بغير قرار إحالة أو بقرار إحالة باطل لوقوع بطلان في إجراءات الدعوى أثر في الحكم الصادر فيها . (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1240 لسنة 27ق عليا جلسة 1993/4/24)

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ولاية مجلس التأديب في الفصل في الدعوى التأديبية المحالة إليه تتحدد عناصرها في قرار الإحالة . تجاوز مجلس التأديب لحدود الإحالة الصادرة من نائب رئيس جامعة القاهرة وقضاؤه على الطاعنين – وهما غير محالين إليه ، ولم يوجه إليهما أى اتهام خلال مراحل التأديب – من شأنه أن يجعل قرار المجلس بخصوصهما باطلا ، لخروج المجلس عن حدود ولايته محددة النطاق بقرار الإحالة ، إلا أن شرط ذلك أن تكون سلطة الإحالة محايدة ، فإذا لم يتوافر فيها الحياد تعين تطبيق قواعد الحلول ، ومن حيث إن المادة 105 سالفة الذكر وإن كانت تخول رئيس الجامعة الأمر بإحالة عضو هيئة التدريس المحقق معه الى مجلس التأديب إذ رأى محلا لذلك إلا أن هذه السلطة المخولة لرئيس الجامعة لا يتلقاها مطلقة من غير قيد خالصة من غير شرط ، بل يتعين عليه في ممارستها أن يتبع الأصول ويرعى المبادئ ويحترم القانون ، بحيث إنه إذا قام به مانع من ممارسة هذه السلطة تعين عليه أن يتخلة عنه ليحل غيره محله في ممارستها ، والمانع من ممارسة السلطة قد يكون إراديا مثل الإجازة بأنواعها والاستقالة ، وقد يقع برغم إرادة الأصيل كالمرض والوقف عن العمل وانتهاء الخدمة ، وقد يكون من شأنه أن يمنع الأصيل من مباشرة اختصاصه بصفة مؤقتة كالإجازة أو بصفة دائمة كالفصل والاستقالة والوفاة ، وقد يحدد القانون المقصود بالمانع ، وقد لا يحدده فيقع على عاتق القاضي الإداري في هذه الحالة أمر تحديده ، ومن حيث إنه وإن كان يشترط للحلول محل الأصيل عند قيام مانع لديه من ممارسة اختصاصه أن يتقرر هذا الحلول أساسا بنص تشريعي أو لائحي ، إلا أنه إذا سكتت النصوص عن تنظيم الحلول فإن مقتضيان ضرورة سير المرافق قد تفرض على السلطة المختصة بحسب مكانها في التدرج الإداري أو بحسب طبيعة اختصاصها في أن تشغل بصفتها حالة الوظيفة التي قام بشاغلها مانع يحول بينه وبين ممارسة اختصاصه.

وعلى ذلك فإنه إذا قام برئيس الجامعة مانع يحول دون ممارسته اختصاصه في إحالة عضو هيئة التدريس الى مجلس التأديب ، ولم يكن هناك نص يقرر الحلول في هذا الشأن فإن ضرورة سير مرفق الجامعة تفرض على السلطة الأدنى مباشرة من رئيس الجامعة وهى نائب رئيس الجامعة الأقدم الحلول محله في مباشرة هذا الاختصاص . أما رئيس الجامعة فإنه لا يجوز له ممارسته مادام قد تحقق في شأنه مانع من ممارسته . إذن فقاعدة وجوب استمرار سير المرفق بانتظام واطراد التي توجب في هذه الحالة القول بأن تخلي رئيس الجامعة عن مباشرة هذا الاختصاص لقيام مانع به يمثل ظرفا استثنائيا وهذا الظرف الاستثنائي يبرر الخروج على المبدأ العام الذي يقضي بأن صاحب الاختصاص الأصيل هو وحده الذي يمارسه ، ومن حيث إن هناك قاعدة أصولية تقتضيها ضمانات المحاكمة التأديبية كما تقتضيها العدالة كمبدأ عام في محاكمة تأديبية هى أنه يتعين ألا يحيل الموظف الى المحاكمة التأديبية من قامت بينه وبين هذا الموظف خصومات جدية حتى يطمئن المحال الى حيدة المحيل وموضوعية الإحالة وحتى لا يكون هناك مجال لتأثر المحيل بهذه الخصومة عند قيامه باتخاذ قرار الإحالة أن هذه القاعدة مستقرة في الضمير وتمليها العدالة المثلى وليست في حاجة الى نص خاص يقررها ، ومن حيث إنه لما سبق فإنه إذا قامت خصومة بين رئيس الجامعة من جهة وبين الطاعن من جهة أخرى فإن هذا يمثل مانعا يحول ون اتخاذ قرار الإحالة من قبل رئيس الجامعة وإلا كان قرار الإحالة إذا ما اتخذ غير مشروع ، وشرط عدم مشروعية قرار الإحالة عند وجود خصومة هو أن تكون هذه الخصومة جدية ، وتقرير مدى جدية أو عدم جدية الخصومة أمر متروك تقديره لهذه المحكمة تقرره في ضوء ملابسات الموضوع ، بحيث إنه إذا افتعل أحد الأطراف خصومة وهمية بهدف الإفلات من الإحالة الى المحاكمة تخلف شرط توافر جدية الخصومة ، وغاب مناط قيام المانع الذي يحول بيان صاحب الاختصاص الأصلي وبين ممارسة اختصاصه ، ومن حيث إن الحكمين سالفى الذكر يقطعان أن هناك خصومة بين الطاعن وبين السيد رئيس الجامعة وأن هذه الخصومة جدية من واقع ما انتهى إليه الحكمان الصادران فيها ، وقد نشأت هذه الخصومة قبل أن يحيل السيد رئيس الجامعة الطاعن الى المحاكمة التأديبية ، إذ أقام الطاعن دعواه رقم 899 لسنة 1989 قبل أن يحيله رئيس الجامعة الى مجلس التأديب ، وبالتالي فقد قام مانع يحول بين رئيس الجامعة وبين إحالته الى مجلس التأديب ،

وكان يتعين عليه أن يمتنع عن اتخاذ أى قرار في هذا الصدد تاركا هذا الأمر ليحل محله نائب رئيس الجامعة الأقدم فيه ، وإذ نشط وأصدر قرار الإحالة فإن قراره هذا يكون غير مشروع " (الطعن رقم 3429 لسنة 26ق جلسة 1991/6/1) وبأنه " الثابت من الأوراق أن الطاعن لم يشمله قرار رئيس الجامعة بإحالته لمجلس تأديب وإنما تم إدخاله متهما بقرار مجلس التأديب وصدر القرار المطعون فيه بمجازاته من ذات مجلس التأديب بتشكيله الذي أدخله متهما ، وعليه يكون القرار الصادر بمجازاته باطلا ، لأن المجلس يكون قد جمع بين سلطتى الاتهام والمحاكمة وكان خصما وحكما – إلغاء القرار المطعون فيه وإعادة الدعوى الى مجلس تأديب للفصل فيما نسب الى الطاعن " (الطعن رقم 1178 لسنة 38ق جلسة 1995/12/23) وبأنه " قيام مجلس التأديب بمجازاة الطاعن عن مخالفة لم ترد بقرار الإحالة ولم تتم مواجهته بها يعد إخلالا بحق الدفاع ويجعل المخالفة غير قائمة في حقه ويتعين إلغاء الحكم المطعون فيه " (الطعن رقم 3925 لسنة 22ق جلسة 1988/3/12 ص33 ص1118 والطعن رقم 259 لسنة 32ق جلسة 1992/11/7)

وبأنه " مجالس التأديب – مدى اشتراط تضمين قرار الإحالة بيانا بمواد القانون واجب التطبيق تختلف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية فيما يتعلق بقاعدة أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص – تسري هذه القاعدة على الجرائم الجنائية – أما بالنسبة للجرائن التأديبية فإن المستقر عليه أن أى إخلال بواجبات الوظيفة يعد جريمة تأديبية حتى ولو لم يرد نص صريح خاص بذلك – مؤدى ذلك – أن المحكمة التأديبية لا تستوجب تحديد نص قانوني معين بتقرير المخالفة " (الطعن رقم 2891 لسنة 27ق جلسة 1995/1/14)

وقضت المحكمة الإدارية العليا في حكم هام لها بأنه " ومن حيث إن الثابت بالأوراق أن التحقيق مع الطاعنة في المخالفة الخامسة لم يحل الى النيابة الإدارية في أى مرحلة من مراحل التحقيق السابقة على إحالة الطاعنة لمجلس التأديب ، ومن ثم فإن قرار الإحالة لمجلس التأديب يكون قد صدر باطلا ، ولا يرتب أثرا كسبب قانوني للمحاكمة التأديبية عن المخالفة المنسوبة للطاعنة " (الطعن رقم 2852 لسنة 42ق جلسة 1997/11/30)

وبأنه " ومن حيث إنه من المقرر أن الخصومة في دعاوى التأديب لا تنعقد ولا تتصل بها المحكمة المختصة إلا إذا تمت الإحالة وفق الإجراءات التي نص عليها القانون ومن السلطة التي حددها كالنيابة الإدارية باعتبارها السلطة المختصة بالإحالة الى المحاكم التأديبية والجهة الإدارية التي حددها القانون بالنسبة للإحالة الى مجالس التأديب ، وبغير ذلك لا تنعقد الخصومة ولا تقوم الدعوى التأديبية أصلا ، وبالتالي لا تملك المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب التصدي لنظر دعوى لم تتصل بها وفق الإجرءاات القانونية السليمة ، فإذا ما تصدت المحكمة التأديبية أو مجلس التأديب لنظر دعوى لم تتصل بها على الوجه الذي يتفق وحكم القانون فإن الحكم الصادر في الدعوى يرد باطلا ، ومن حيث إنه لما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن قرار إحالة الطاعنين وهما من العاملين بالنيابات (نيابة المراغة) الى مجلس تأديب العاملين بمحكمة سوهاج الابتدائية قد صدر من رئيس محكمة سوهاج الابتدائية ، فإن قرار الإحالة المشار إليه يكون قد جاء مشوبا بالبطلان لصدوره من غير مختص باعتبار أن إحالة الطاعنين يجب أن تتم بقرار من النائب العام أو رئيس النيابة العامة وأن اختصاص رئيس المحكمة الابتدائية بالإحالة الى مجلس التأديب وإقامة الدعوى التأديبية مقصور على العاملين بالمحاكم دون غيرهم من العاملين بالنيابات ، الأمر الذي يترتب عليه بطلان قرار إحالة الطاعنين الى مجلس تأديب العاملين بمحكمة سوهاج الابتدائية ، وبالتالي بطلان الحكم الصادر في هذا الشأن لافتقاد الدعوى التأديبية أصلا . مما يتعين معه القضاء بإلغاء القرار التأديبي المطعون فيه فيما تضمنه من مجازاة الطاعنين بعقوبة الإحالة الى المعاش ، كل ذلك دون الإخلال بحق الجهة الإدارية المختصة في إحالة من سبقت إحالتهم الى مجلس تأديب العاملين بمحكمة سوهاج الابتدائية وفق الإجراءات المقررة قانونا ومن الجهة التي حددها القانون " (الطعن رقم 2841 لسنة 42ق جلسة 1997/3/29 ، والطعن رقم 1240 لسنة 37ق جلسة 1993/4/24) وبأنه "

ومن حيث إنه ترتيبا على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أنها قد خلت من صدور قرار مسبب موقع من وزير الداخلية باستئناف قرار مجلس التأديب الابتدائي الصادر بجلسة 1996/2/24 بمجازاة الطاعن بخصم ما يوازي خمسة أيام من راتبه ، ذلك أن المذكرة التي تضمنت أسباب الاستئناف في القرار المشار إليه غير موقعة من وزير الداخلية بالموافقة وإنما ذيلت بعبارة (بالعرض على السيد / الوزير) أشار سيادته بالموافقة وموقع أسفلها بتوقيع فورمة لأحد اللواءات العاملين بمكتبه.

وبالتالي فإن هذه التأشيرة لا تتضمن يقينا بأى حال من الأحوال حقيقة موافقة السيد وزير الداخلية على استئناف قرار مجلس التأديب المشار إليه ، ومن ثم لا تنعقد الخصومة أمام مجلس التأديب الاستئنائي لضباط الشرطة ، وعليه يكون قبول مجلس التأديب المذكور لهذا الاستئناف والتصدي لنظر الدعوى التأديبية – على الرغم من عدم اتصاله بهذا الاستئناف وفق الإجراءات القانونية السليمة – مخالفا لصحيح حكم القانون ، وبالتالي فإنه لا يرتب أى آثار قانونية بالنسبة للطاعن ، وبالتالي بطلان قراره بتشديد العقوبة الموقعة عله بخصم ما يوازي أجر شهر من راتبه " (الطعن رقم 3172 لسنة 44ق جلسة 2002/2/3) وبأنه " ومن حيث إن البين من مطالعة المرسوم بقانون رقم 96 لسنة 1952 بتنظيم الخبرة أمام جهات القضاء أن المشرع استن تنظيما خاصا لتأديب خبراء وزارة العدل فصله في المواد من 26 الى 31 منه سواء بالنسبة لقرار الاتهام وإعلانه للخبير المخالف أو السلطة المختصة بإحالته الى المحاكمة التأديبية أو تشكيل مجلس التأديب الذي يتولى محاكمتهم تأديبيا عما نسب إليهم من مخالفات تتعلق بالإخلال بواجبات وظيفتهم وبعض الإجراءات التي يتبعها مجلس التأديب أو من ناحية العقوبات التأديبية التي توقع على الخبراء ، وفي مقام تحديد السلطة المختصة بإحالة الخبير للمحاكمة أمام مجلس التأديب نصت المادة 27 من المرسوم بقانون سالف الذكر على أن " إحالة الخبراء تكون بقرار من وزير العدل " ، وعلى ذلك فإنه لما كان الثابت من الأوراق أن إحالة الطاعن (الخبير بوزارة العدل) الى مجلس التأديب الذي أصدر القرار المطعون فيه قد تمت بموجب قرار الأستاذ المستشار مساعد وزير العدل لشئون الجهات المعاونة رقم 36 لسنة 1999 بتاريخ 1999/1/17 ،

فإن ذلك مؤداه عدم انعقاد الخصومة التأديبية وعدم اتصال مجلس التأديب بها على النحو وبالإجراءات التي قررها المشرع ، وذلك لعدم صدور قرار إحالة الطاعن من وزير العدل ، الأمر الذي يقضي الى انعدام الخصومة التأديبية وانعدام قرار مجلس التأديب المطعون فيه ، ولا يغير من ذلك ما جاء بديباجة قرار مساعد وزير العدل لشئون الجهات المعاونة سالف البيان من الإشارة الى قرار وزير العدل رقم 4945 لسنة 1998 ، حيث لا يجوز الرجوع الى القانون رقم 42 لسنة 1967 بالتفويض في بعض الاختصاصات كأساس عام للتفويض في المجال التأديبي " (الطعن رقم 2216 لسنة 40ق جلسة 1998/2/14 ، والطعن رقم 2327 لسنة 36ق جلسة 1995/3/14 ، والطعن رقم 1584 لسنة 32ق جلسة 1987/12/8) وبأنه " لما كانت مواد المرسوم بقانون سالف الذكر قد خلت من نص يجيز لوزير العدل تفويض اختصاصه المقرر بالمادة 27 المشار إليها بإحالة خبراء وزارة العدل إلى مجلس التأديب ، فمن ثم فإن قرار التفويض رقم 4945 لسنة 1998 المشار إليه والذي أصدر بناء عليه المستشار مساعد وزير العدل قرار إحالة الطاعن إلى مجلس التأديب يكون قد صدر مفتقدا سنده القانوني الصحيح في الشأن المتقدم بيانه ، ولا ينهض بالتالي أساس صحيحا لمشروعية قرار إحالة الطاعن إلى مجلس التأديب " (الطعن رقم 4997 لسنة 46ق جلسة 2001/12/9).

الدفع ببطلان الإحالة لبطلان التحقيق (لأسباب موضوعية) :

لقد استقرت أحكام الإدارية العليا على مبدأ استقلال مرحلة التحقيق عن المحاكمة على نحو يجعل البطلان الذي أصاب التحقيق لا يجوز تصحيحه في كل الأحوال أمام المحكمة ، وهو ما يجل قرار الإحالة الباطل لبطلان التحقيق من شأنه إبطال المحاكمة على نحو قد لا يجعل من المتيسر على الجهة الإدارية إعادة التحقيق مرة أخرى ، لأن هناك من جوانب التحقيق الباطلة ما يمكن تداركه كتحقيق تم مع شهود واكتشفت المحكمة أنهم في الأساس متهمون فلا يمكن إعادة التحقيق معهم مرة أخرى كشهود فإذا لم تكن هناك شهادة لغيرهم أصبح من المستحيل إعادة التحقيق مرة أخرى .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " عدم جواز تصحيح البطلان المترتب على قصور التحقيق من قبل مجلس التأديب أو المحكمة التأديبية على حد سواء ، وهو ما يخالف اتجاها قديما للمحكمة الإدارية العليا في هذا الخصوص حيث ذهبت في هذا الحكم إلى أنه لم يجر أصلا ثمة تحقيق في الواقعة يستكمله مجلس التأديب في بعض مناحيه وإنما قام المجلس بتحقيقاً مبتدأ وغير مكتمل ، وبصرف النظر عن بطلان ما قام به المجلس من سماع الشهود في غيبة الطاعن ، وهو إجراء من شأنه أن يبطل عمل المجلس كله ، لأن سماع الشهود واجب في حضور المتهم ولا يجوز التجاوز عن هذا الأمر إلا في حالة الضرورة ، غير أنه بصرف النظر عن ذلك فالمجلس بعد أن سمع الشهود وسمع دفاع الطاعن لم يقم بمواجهة الطاعن بما هو منسوب إليه وثابت في حقه ، وحتى ولو قام المجلس بذلك فعلا لكان قراراه بالإدانة قد صدر باطلا أيضا ، لأنه يكون قد جمع بين سلطتى الاتهام والتحقيق من ناحية وسلطة الحكم من ناحية أخرى ، وهو الأمر المخالف للقانون والمبادئ العامة في الإجراءات الجنائية والتأديبية على ما سبق إيضاحه وكان واجبا على المجلس عندما يكشف قصور التحقيق الابتدائي أن يعيد الدعوى إلى رئيس الجامعة ليأمر باستكمال التحقيق أو يقضي المجلس بعدم قبول الدعوى التأديبية لبطلان قرار إحالتها له . أما أن يقوم المجلس بتحقيق الدعوى ثم الحكم فيها فإن قراره يكون باطلا لأنه لم يستكمل تحقيقا قائما بالفعل في بعض جوانبه وإنما أجرى تحقيقا أوليا ولم يتم فيه مواجهة الطاعن بما هو ثابت في حقه مع تمكينه من الدفاع عن نفسه وتحقيق هذا الدفاع فأصبح قرار المجلس باطلا بطلانا مستمدا من ذاته يعد بطلانه كأثر من آثار بطلان قرار الإحالة ، ولو كان المجلس قد قام بمواجهة المتهم بما هو ثابت في حقه بعد التحقيق الذي أجراه وحقق دفاع المتهم بشأنه لكان البطلان مقصورا على قرار المجلس المطعون عليه حيث جمع بين سلطتى الاتهام والتحقيق مع المحاكمة إذ أن مسلك المجلس حينئذ كان سيؤدي فقط إلى بطلان قرار الإحالة ، لأن هنالك تحقيقا تم بالفعل فيما هو منسوب للطاعن ، ويمكن في هذه الحالة إلغاء قرار المجلس فقط وإحالة الدعوى إلى مجلس التأديب ليفصل فيه من هيئة أخرى . أما في ظل بطلان التحقيق فيتعين الحكم ببطلان الإحالة وبطلان قرار مجلس التأديب" (الطعن رقم 6624 لسنة 45ق جلسة 2001/9/6)

وبأنه " ومن حيث إنه وإن كان المستقر عليه في نطاق التأديب الوظيفي أن التحقيق الجنائي يكفي في حد ذاته لتقديم المتهم للمحاكمة تمهيدا لتوقيع جزاء عليه ، إلا أن شرط ذلك أن يكون التحقيق الجنائي مستكملا لعناصره الأساسية ومكونا الإجراء الصحيح والكافي لمحاسبة المتهم عن المخالفة المرتكبة ، فإذا كان التحقيق الجنائي غير كاف في حد ذاته لتصوير حقيقة الفعل المرتكب من المتهم من الناحية الإدارية والتأديبية كأن ينصب التحقيق الجنائي في جملته على تتبع الأوصاف الجنائية للأفعال التي أتاها المتهم دون تمحيص لأثر هذه المخالفة من الناحية الإدارية وبما لا يستطيع معها المتهم أو القاضي أن يحدد على نحو واضح طبيعة الاتهامات من الناحية الإدارية ، كان التحقيق قاصرا عن أن يكون سببا صحيحا لإحالة المتهم الى المحاكمة التأديبية فيبطل القرار الصادر من مجلس التأديب ويبطل قرار الإحالة المترتب على هذا التحقيق ، وهو ما لا يخل بحق الجهة الإدارية في إعادة التحقيق من الناحية الإدارية لإظهار نواحي القصور المنسوبة للمتهم وتحديد الاتهام الموجه إليه على نحو واضح ودقيق وتمكينه من الدفاع عن نفسه واستنباط الأدلة التي يمكن مواجهته بها ، وأخيرا تحقيق ما يبديه من دفاع ثم تقرر الجهة الإدارية بعد ذلك ملائمة إحالته للمحاكمة التأديبية أو توقيع جزاء تأديبي عليه أو حفظ ما نسب إليه

ومن حيث إنه بتطبيق مقتضى ما تقدم على واقعة الطعن فإنه يبين من الأوراق أن التحقيق الجنائي بدأ حول ما أبلغت به الرقابة الإدارية أن هناك معلومات تضمنت قيام بعض الموظفين بتقديم أحكام براءة مصطنعة لصالح بعض المواطنين من تهمة البناء على أرض وراعية بدون ترخيص ، وقد استعمال المواطنون هذه الأحكام والشهادات المصطنعة في توصيل المرافق الى المباني التي أقاموها ، وأن هذه الأحكام والشهادات مختومة بخاتم شعار الجمهورية ، وقد أفاد المواطنون الصادرة لصالحهم هذه الأحكام أن المحامين الواردة أسماؤهم في تحقيقات النيابة العامة هم الذين حصلوا على هذه الأحكام والشهادات ، وأنكر بعض المحامين ذلك في التحقيقات ولم يتم سؤال البعض الآخر ، وقد اعترف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه من تزوير هذه الأحكام وقرر أن زميله كان يعاونه في ذلك لقاء مبالغ مالية وأن رئيس مأمورية منيا القمح لم يكن يعلم بتزوير هذه المستندات عند ختمها بخاتم شعار الجمهورية ،

ثم عدل المذكور عن أقواله السالفة وأنكر ما هو منسوب إليه وقرر أنه كان يمر بظروف صعبة عند إدلائه بتلك الأقوال ، كما أنكر سائر المتهمين ما هو منسوب إليهم ، ووردت تقارير المعمل الجنائي تفيد بأنه لم يثبت تحرير المتهمين لأى من البيانات ولم يكن هناك أى توقيع لهم على المستندات وأن البصمات الخاصة بخاتم شعار الجمهورية الخاص بالمأمورية (استئناف منيا القمح مدني) مزورة وان بعضها مصطنع والآخر مطموس وبعضها صحيح ، وقد انتهت تحقيقات النيابة العامة الى أن المتهمين وطلبا وأخذا رشوة للإخلال بواجبات وظيفتهم وأن المتهم عرض على المتهمين الأول والثاني مبالغ مالية على سبيل الرشوة للإخلال بواجبات وظيفتيهما لتزوير الأحكام والشهادات وأن المتهمين الأول والثاني قاما بتزوير الأحكام والشهادات المبينة بالأوراق وحصلا لنفسيهما على ربح من أعمال وظيفتيهما ، وبناء على هذه النتيجة اكتفت النيابة العامة بطلب إحالتهما الى مجلس التأديب الذي أصدر القرار المطعون فيه ، ومن حيث إن التحقيقات بالصورة التي تمت بها جنائيا لم تكتمل في طلباتها عناصر المخالفات الإدارية التي يمكن نسبتها الى المتهمين فمع إمكان نسبة وصف جنائي الى متهم مقدم للمحاكمة التأديبية كالرشوة والتزوير إلا أنه يتعين تحديد طبيعة الاتهام من الناحية الإدارية إذا كان متعلقا بعمل الموظف ومرتبطا بقيامه بأعمال وظيفته ، غير أن التحقيق الجنائي المشار إليه لم يوضح الدورة الإدارية لاستصدار الشهادة أو الحكم الذي تم تزويره ودور كل من المتهمين في تزويره ، خاصة أن من كان يملك ختم الشعار الخاص بالمأمورية قرر أن هذه الشهادات والأحكام قدمها لهم المتهمون في حين أن تقرير المعمل الجنائي أوضح عدم وجود توقيع لهم على هذه الشهادات والأحكام ، فكيف كان يقوم المذكور بختم شهادة أو حكم ليس عليها توقيع صحيح ، بل إن المعمل الجنائي أثبت وجود أختام مزورة ومصطنعة على بعض الشهادات والأحكام ، فما دور كل من المتهمين في اصطناعها ؟ خاصة في ظل أقوال أصحاب الشأن الذين استفادوا من هذه الأحكام والشهادات بأن من حصل عليها هم من المحامين الخاصين بهم ولم يثبت وجود أية أقوال من أصحاب الشأن تفيد بحصولهم على تلك الشهادات والأحكام من المتهمين . كما لم تتبع التحقيقات الدورة المستندية لتسلم تلك الشهادات والأحكام ، فالثابت أن كان هناك دفتر خاص يتم من خلاله تسليم هذه الشهادات والأحكام وموقع فيه ممن استلمها

. فضلا عن أن هذه الأحكام يتم استخدام بعضها من قبل بعض المحامين لتوصيل المرافق للمنازل المخالفة ، وكان واجبا أخذ أقوال هؤلاء المحامين أو عمل التحريات اللازمة عن هذه الدورات الإدارية للمستندات حتى يتسنى معرفة المتهم الحقيق الذي يمكن نسبته إليه إداريا خاصة في ظل عدول المتهم عن اعترافه بما جعل التحقيق الجنائي قاصرا عن تحديد المسئولية الإدارية للمتهمين.

فإذا أضفنا الى ذلك عدم وجود ثمة دلالة لنتائج تقارير المعمل الجنائي التي أكدت عدم وجود توقيعات أو كتابة بيانات بخط المتهمين على هذه الشهادات والأحكام ، وأن أغلب هذه الشهادات والأحكام مزورة والخاتم عليها مصطنع فإن هذه الاعتبارات تجعل التحقيقات الجنائية قاصرة عن استجماع أدلة الاتهام التأديبي للطاعنين ، وهو ما ترتب عليه من ناحية عدم إعلانهم بالاتهام إعلاما صحيحا حيث خلال قرار الإحالة للمحاكمة التأديبية الصادر من رئيس المحكمة وكذلك الصادر من مدير النيابات من تحديد دقيق للاتهامات معلنة الى المتهمين ، واكتفى قرار الإحالة بالإشارة الى الجناية محل تحقيق النيابة العامة وهذا لا يكفي في مجال كفالة حقوق الدفاع بالنسبة للاتهام التأديبي . كنا ترتب على هذا القصور شاب تسبيب القرار الصادر بمجلس التأديب ، حيث لم يتضمن تسبيبا صحيحا وكافيا لما قام عليه من إدانة للمتهمين بتحديد الوقائع المنسوبة الى كل منهم على نحو واضح ومدى كفايتها لتوقيع الجزاء التأديبي عليهم مع تفنيد أوجه دفاعهم ، وعليه فإنه يترتب على ما تقدم بطلان القرار الصادر بمجازتهم وبطلان القرار الصادر بإحالتهم الى مجلس تأديب بناء على هذا التحقيق القاصر ، وهذا البطلان لا يخل بحق الجهة الإدارية في إعادة التحقيق الإداري عن الوقائع المنسوبة إليهم واستكمال أوجه التحقيق كاملة ومواجهة المتهمين بالاتهامات المنسوبة إليهم وتحقيق دفاعهم ثم إصدار ما تراه من قرارات في ظل هذا التحقيق المستكمل قانونا " (الطعن رقم 3502 لسنة 46ق جلسة 2001/9/6)

الدفع ببطلان قرار مجلس التأديب :

أكدت المحكمة الإدارية العليا على ضرورة توافر ضمانات الحيدة والصلاحية في أعضاء مجلس التأديب ومن أحكامها في هذا الصدد " من المبادئ المستقرة والأصول العامة للمحاكمات وإن لم يرد عليها نص أنه من بين الضمانات الجوهرية للمتهم هو حيدة الهيئة التي تتولى محاكمة العامل ومن مقتضى هذا الأصل في المحاكمات التأديبية أو الجنائية أن من يبدي رأيه في الاتهام يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها وذلك ضمانا لحيدة القاضي أو عضو مجلس التأديب والثابت أن عضو مجلس التأديب هو الذي سبق أن قدم المستندات التي تفيد أن المتهم مقيم بعنوان مخالف لما ذكره الأخير في التحقيقات بما مفاده أن عقيدته قد اطمأنت مسبقا الى صحة الاتهام المسند للطاعن فيكون من ثم غير صالح للجلوس في مجلس تأديب الطاعن ويكون القرار الصادر من مجلس التأديب الذي كان عضوا به قد شابه البطلان ويتعين الحكم بإلغائه " (الطعن رقم 311 لسنة 37ق جلسة 1992/4/11) وبأنه " ومن حيث إن مجلس تأديب أعضاء السلك التجاري ، الذي أصدر القرار المطعون فيه قد شكل على خلاف ما تنص عليه المادة رقم 66 من القانون رقم 45 لسنة 1982 المشار إليه ، ذلك أن الثابت من الأوراق أنه أحيل إليه الوزير المفوض التجاري لمحاكمته عن المخالفات المنسوبة إليه بقرار الإحالة ، وقد شكل برئاسة أحد نواب رئيس مجلس الدولة وعضوية مستشار إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة ، ووزير مفوض تجاري هو السيد في حيت أن القانون اشترط في هذه الحالة أن يكون هذا الأخير سفيرا من الفئة الممتازة ، ومن ثم فإن مجلس التأديب المشار إليه يكون مشكلا بالمخالفة للقانون . الأمر الذي يستتبع بحكم اللزوم بطلان تشكيل ذلك المجلس ، ومن حيث إنه لا محل للقول إن أعلى الوظائف الموجودة بسلك التمثيل التجاري هى وظيفة مفوض تجاري.

وأن هناك استحالة لتشكيل مجلس تأديب وفقا لحكم المادة 66 من القانون رقم 45 لسنة 1982 في حالة محاكمة أى وزير مفوض بالسلك التجاري لعدم وجود من هو بدرجة سفير من الفئة الممتازة بالسلك التجاري لا محل ذلك ، لأن تشكيل مجالس التأديب شأنه شأن تشكيل المحاكم ينظمها القانون مباشرة ، ولا محل فيه للتقدير أو الاجتهاد ، وليس ثمة استحالة في محاكمة الوزير المفوض التجاري أمام مجلس تأديب لأنه يتعين في هذه الحالة انضمام سفير من الفئة الممتازة من وزارة الخارجية الى عضوى مجلس الدولة المشار إليهما بالمادة رقم 66 من القانون رقم 45 لسنة 1982 ليصح تشكل مجلس تأديب الوزير المفوض التجاري ، ولصريح حكم المادة الثانية من مواد إصدار القانون رقم 45 لسنة 1982 من سريان أحكامه على أعضاء سلك التمثيل التجاري ، غاية الأمر أن مجلس التأديب يصدر بتشكيله – على النحو الوارد بالمادة 66 - قرار من وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية ، وليس من وزير الخارجية ، ومن حيث إن مجلس التأديب – إذا كانت المخالفة المنسوبة الى وزير مفوض أو ما يعلوها من درجات – كان يشكل وفقا للقانون رقم 166 لسنة 1954 بشأن نظامى السلكين الدبلوماسي والقنصلي (الملغي) برئاسة وزير الخارجية وعضوية وزير العدل ورئيس محكمة استئناف القاهرة والنائب العام ورئيس شعبة الشئون الداخلية بمجلس الدولة ، ويرجع الإقلال من مستوى تشكيل المجلس فس ظل القانون الحالي – حسبما أوردته المذكرة الإيضاحية للقانون رقم 45 لسنة 1982 المشار إليه – الى صعوبة انعقاده بالتشكيل الوارد بالقانون 166 لسنة 1954 المشار إليه – لذلك عمد المشرع الى التخفف من شروط ذلك التشكيل حتى يمكن أن تتاح مرونة أكثر من وجود الضمانات القضائية والإدارية في التشكيل ، ومن حيث إنه ترتيبا على ما تقدم فإنه لا يجوز تشكيل مجلس تأديب أعضاء سلك التمثيل التجاري على خلاف ما استلزمته المادة 66 من القانون رقم 45 لسنة 1982 وإلا كان التشكيل باطلا على نحو ما هو الحال في مجلس تأديبأعضاء السلك التجاري المطعون في القرار الصادر منه ، الأمر الذي يتعين معه الحكم بإلغاء قرار مجلس التأديب المطعون فيه لبطلان مجلس التأديب " (الطعن رقم 1235 لسنة 38ق جلسة 1998/3/1)

كما هبت في أحكامها الحديثة جداً على تأكيد مبدأ الحيدة لدى أعضاء مجلس التأديب فذهبت الى بطلان قرار مجلس التأديب للعاملين بالسكك الحديدية لأنه تضمن عدداً أكثر من المنصوص عليه قانونا فضلا عن اختلاف صفى أحد أعضائه عن تلك الواردة بالقانون فضى عن أن أحد أعضاء المجلس سبق أن أبدى رأياً سابقاً بشأن مسئولية المحال قبل إحالته لمجلس التأديب بطلان قرار المجلس . (الطعن رقم 5263 لسنة 42ق جلسة 1995/5/9)

وإلى أن سبق إدلاء أحد أعضاء المجلس بشهادته في التحقيق الذي أجرى مع الطاعن بطلان عضويته في المجلس والقرار الصادر منه . (الطعن رقم 189 لسنة 45ق جلسة 1999/6/20)

وقضت بأنه " ومن حيث إنه بتقصي النص السالف يبين أن المشرع قد نص على تشكيل خماسي ليجلس على منصة القضاء في مجلس التأديب الأعلى لضباط الشرطة أحدهم النائب العام على ما سلف البيان بينما نص على أن يمثل الادعاء أمام مجلس التأديب المذكور مدير الإدارة العامة للتفتيش بالوزارة وبذلك يظهر جليا أن اختيار النائب العام ليكون ضمن قضاة هذا المجلس التأديبي لا علاقة له البتة بتمثيل الادعاء أمامه وإنما ليجلس سيادته مجلس القضاء فيه لما يتوفر لديه من خبرة وحنكة بأعمال الوظيفة القضائية التي ينتمي أصلا إليها.

ومن حيث إنه في مجال تحديد الجهة التي يتبعها النائب العام فإن المادة 26 من قانون السلطة القضائية رقم 46 لسنة 1972 تنص على أن " رجال النيابة تابعون لرؤسائهم بترتيب درجاتهم ثم لوزير العدل " ، وتنص المادة 125 من ذات القانون على أن " أعضاء النيابة يتبعون رؤسائهم والنائب العام وهم جميعا يتبعون وزير العدل وللوزير حق الرقابة والإشراف على النيابة وأعضائها وللنائب العام حق الرقابة والإشراف على جميع أعضاء النيابة ، ومن ثم فإن الاختصاص بالتأديب بما يتضمنه من تشكيل خاص يعتبر من النظام العام لا يجوز الخروج عليه أو التفويض فيه ، ومن ثم فإن مشاركة من لم يقصدهم نص القانون في تشكيل مجلس التأديب يعتبر تدخلا في ولاية التأديب يبطل به تشكيل مجلس التأديب

مما يؤدي الى بطلان إجراءات مجلس التأديب وما صدر عنه من قرار تأديبي وبطلان الحكم المطعون فيه لمخالفته للنظام العام يحول دون تصدي المحكمة الإدارية العليا للفصل في موضوع الدعوى " (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 3538 لسنة 38ق جلسة 1993/6/5 وحكمها في الطعن رقم 50 لسنة 15ق جلسة 1971/11/12) وبأنه " ومن حيث إن مفاد المادة 62 من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 سالف الذكر أن المشرع في التشكيل الخماسي لقضاء مجلس التأديب المذكور قد حدد ثلاثة أعضاء منهم بوظائفهم دون اختيار كما هو الحال بالنسبة للنائب العام في حين نص على أن العضوين الآخرين أحدهما مساعد وزير الداخلية يختاره الوزير والآخر أحد أعضاء المجلس الأعلى للشرطة يختاره المجلس المذكور ثم أردف المشرع موضحا أن من قام به مانع اختارت الجهة التي يتبعها أو التي اختارته بدلا منه ومن تنصرف عبارة الجهة التابع لها الى ثلاثة أعضاء الأول بمن فيهم النائب العام بينما يعود الاختيار ثانية الى الجهة التي اختارت العضوين الآخيرين المشار إليهما آنفاً ، ومن حيث إنه لتحديد التي يتبعها النائب العام والتي يحق لها قانونا اختيار بدلا منه في عضوية هذا المجلس في حالة تنحيه أو وجود مانع لديه يمنعه من الاشتراك في عضوية المجلس ، فإنه يتعين الرجوع في هذا الشأن الى نص المادتين 26 ، 125 من قانون السلطة القضائية رقم 46 لسنة 1972 سالفة الذكر ، ومن حيث إن مفاد نص الماداين 26 ، 125 المشار إليهما أن جميع أعضاء النيابة العامة وعلى رأسهم النائب العام تابعون لوزير العدل من الناحية الإدارية ولوزير العدل حق الرقابة والإشراف على النيابة العامة وأعضائها بمن فيهم النائب العام من هذه الناحية أما فيما يتعلق بالاختصاص القضائي للنيابة العامة الممثل في التحقيق والاتهام في الدعاوى الجنائية وتحريك الدعوى الجنائية والتصرف فيها ومباشرتها أمام المحاكم فليس لوزير العدل أية اختصاص في هذا الشأن إذ أن النائب العام وحده هو صاحب الاختصاص الأصيل في هذا الأمر باعتباره أمينا على الدعوى الجنائية وينوب عنه وكلاؤه في هذا الاختصاص ، ومن حيث إنه في حالة تنحي النائب العام عن مباشرة اختصاصه كعضو في مجلس تأديب ضباط الشرطة أو وجود مانع لديه يمنعه من مباشرة اختصاصه في عضوية هذا المجلس فقد ناط القانون رقم 109 لسنة 1971 سالف الذكر بالجعة التي يتبعها اختيار شخص آخر بدلا منه ،

والجهة التي يتبعها النائب العام في اختيار بدلا منه في عضوية مجلس التأديب هو وزير العدل باعتبار النائب العام تابعا له في هذا الأمر طبقا لنص المادتين 26 ، 125 من قانون السلطة القضائية رقم 46 لسنة 1972 ، وهذا التفسير السليم لحكم القانون هو الذي يتفق مع ما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم 109 لسنة 1971 بشأن هيئة الشرطة فقد بينت هذه المذكرة الجهة التابع لها العضو والتي تختار بدلا منه في حالة تنحيه أو وجوده مانع يحول دون مشاركته في عضوية مجلس التأديب وأوردت النص صراحة على أن (النائب العام يختار وزير العدل بدلا منه).

ومن حيث إنه متى كان ما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق منذ نظرها أمام مجلس التأديب أنه في نوفمبر سنة 1997 أصدر وزير الداخلية القرار رقم 1550 لسنة 1997 بتشكيل مجلس التأديب الأعلى لضباط الشرطة متضمنا المستشار / رجاء العربي النائب العام عضوا ، وبتاريخ 1997/11/30 أرسل المستشار رجاء العربي النائب العام خطابا برقم 61 لسنة 1997 (سري) الى اللواء وجدي صالح مدير الإدارة العامة لشئون الضباط وجاء بهذا الخطاب المرفق بأوراق ملف مجلس التأديب ما يلي "تحيطكم بأننا وقد أشرفنا على التحقيق الجنائي الذي أدرته النيابة العامة في ذات الواقعة والتي تشمل جميع الجوانب المتعلقة بها ومنها ما يتعلق بجهات الأمن مما يجعلنا نستشعر الحرج في الجلوس بمجلس التأديب الأمر الذي نرى معه الاعتذار عن عضوية المجلس ونرشح بدلا منه السيد المستشار /- النائب العام المساعد ، وبناء على خطاب النائب العام سالف الذكر وترشيحه للمستشار / النائب العام المساعد للجلوس بدلا منه في مجلس التأديب أصدر وزير الداخلية القرار رقم 1580 لسنة 1997 في ديسمبر سنة 1997 بضم الأستاذ المستشار / النائب العام المساعد بدلا من الأستاذ المستشار / رجاء العربي النائب العام ، ومن حيث إنه يبين مما تقدم أن الذي قام باختيار السيد المستشار / النائب العام المساعد في عضوية مجلس التأديب الأعلى لضباط الشرطة بدلا عن النائب العام الذي تنحى عن نظر الدعوى كان هو المستشار / رجاء العربي النائب العام نفسه ، ومن حيث إن الجهة المختصة باختيار البديل عن النائب العام في هذه الحالة هو السيد وزير العدل حسبما سلف البيان

فمن ثم يكون اختيار النائب العام لمن يحل محله في مجلس التأديب سالف الذكر صادرا من جهة غير مختصة قانونا على نحو يغدو معه مجلس التأديب الأعلى لضباط الشركة مشكلا على خلاف القانون مما يؤدي الى بطلان تشكيل مجلس التأديب وما يستتبعه من بطلان جميع إجراءات المجلس وما صدر عنه من قرار تأديبي / وهو ما يتعين معه الحكم بإلغاء قرار مجلس التأديب المطعون فيه مع ما يترتب عليه من آثار " (الطعن رقم 7578 لسنة 44ق جلسة 1999/10/31) وبأنه ومن حيث إن المشرع في النص المتقدم قد قرر إمكانية أن يضمن مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات التي لا يوجد بها كلية حقوق أحد أساتذة من كلية الحقوق بالجامعات الأخرى لينضم الى عضوية مجلس تأديب الطاعن وإذ قامت الجامعة المطعون ضده بالاستعانة بالدكتور /. أستاذ ورئيس قسم القانون العام بكلية الحقوق جامعة عين شمس وقد وافق مجلس الجامعة على ذلك ومن ثم فإن تشكيل مجلس تأديب الطاعن الذي ضم الدكتور/ الأستاذ بكلية الحقوق جامعة عين شمس يكون مشكلا تشكيلا صحيحا وفقا لأحكام القانون وعلى ذلك يكون الوجه الأول من أوجه الطعن غير قائم على أساس من الواقع أو القانون جديرا بالالتفات عنه " (الطعن رقم 5782 لسنة 46ق جلسة 2001/12/30) وبأنه " ومن حيث إن فضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه متى ثبت أن أحد أعضاء الهيئة التي أصدرت الحكم قد لحق به سبب من أسباب عدم الصلاحية لنظر الدعوى بأن سبق له أن أفتى في موضوعها أو نظرها قاضيا أو مستشارا أو خبيرا أو محكما فإن الحكم في هذه الحالة يكون باطلا لمخالفته للنظام العام ، ويتعين لذلك القضاء بإلغائه وإعادة الطعن الى المحكمة التي أصدرته لنظره من جديد ولا تتصدى المحكمة الإدارية العليا في هذه الحالة لنظر موضوع الدعوى ، ذلك لأن الحكم المطعون فيه في هذه الحالة يكون قد شابه بطلان جوهري ينحدر به الى درجة الانعدام بسبب عدم صلاحية أحد أعضاء الهيئة التي أصدرته لنظر الدعوى ، ويتعين أن تعيد النظر فيه محكمة أول درجة لتستعيد ولايتها في الموضوع على وجه صحيح" (الطعن رقم 2179 لسنة 31ق جلسة 1991/4/21).

وبالإضافة الى ضمانة الحيدة أكدت المحكمة الإدارية العليا على ضمانة أخرى وهى ضرورة إثبات تشكيل مجلس التأديب الذي يحاكم عضو هيئة التدريس .

فقد قضت بأنه " طبقا لنص المادة 109 من القانون رقم 49 لسنة 1972 فإن تحديد تشكيل مجلس التأديب يخضع لمبدأ سنوية التشكيل وبالتالي لا يجوز المساس بتشكيل المجلس حال قيامه وقبل انتهاء السنة المحددة له إلا لقوة قاهرة أو ظرف طارئ إذ أن هذا المجلس بمثابة محكمة تأديبية التي يطعن في قراراتها أمام المحكمة الإدارية العليا الأمر الذي يتعين معه وجوب استقرار أعضائه للقيام بمباشرة أعمال القضاء لما فيه من ضمانات للتقاضي على وده يبعث اطمئنان ذوي الشأن وقد خلت الأوراق من بيان سبب قهري أو ظرف طارئ أديا الى إعادة تشكيل مجلس التأديب أثناء هذه السنة التي كان مشكلا فيها فمن ثم يكون تشكيل مجلس التأديب مخالفا للقانون الأمر الذي تبطل معه القرارات الصادرة عنه " (الطعن رقم 3572 لسنة 38ق عليا جلسة 1993/12/25).

كما أكدت المحكمة الإدارية العليا على ضرورة إيداع المسودة المشتملة على أسباب قرار مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والموقعة من رئيسه وأعضائه عند النطق به وإلا كان باطلا . (حكم الدائرة المنصوص عليها في المادة 54 مكررا من القانون رقم 47 لسنة 1972 المعدل بالقانون رقم 136 لسنة 1984 الطعن رقم 502 لسنة 31ق جلسة 1987/6/28) وبأنه " عدم توقيع أحد أعضاء مجلس التأديب على مسودة القرار المشتملة على أسبابه يجعل القرار باطلا ولا يغير من ذلك أن العضو الذي لم يوقع المسودة هو الذي أعد هذه المسودة بخط يده لأن القانون تطلب أن تكون المسودة موقعة من الرئيس ومن الأعضاء عند النطق بالحكم " (الإدارية العليا الطعن رقم 1543 لسنة 23ق جلسة 1990/2/24 والطعن رقم 669 لسنة 35ق جلسة 1991/4/6 ، والطعن رقم 1357 لسنة 36ق جلسة 1992/7/11 والطعن رقم 1042 لسنة 39ق جلسة 1994/12/3) وبأنه " خلو نسخة القرار الأصلية الموقعة من رئيس مجلس التأديب وكذلك مسودته الموقعة من ثلاثة بتوقيع (فرمة) أنها قد خلت من أسماء رئيس وأعضاء الجلسة الذين صادروا القرار بطلان القرار " (الطعن رقم 35 لسنة 40ق جلسة 2002/1/6) وبأنه " بالرغم من أن قانون تنظيم الجامعات قد أجاز لرئيس الجامعة أن يحيل موظفي الجامعة والذين قرر لهم القانون مجلس تأديب خاص بهم الى التحقيق بواسطة النيابة الإدارية إلا أنه ليس على النيابة الإدارية أن تقيم الدعوى بعد التحقيق أمام المحكمة المختصة

لأن لا ولاية لهذه المحاكم على العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس لأن محاكمتهم تأديبيا تكون أمام مجلس التأديب " (الإدارية العليا الطعن رقم 155 لسنة 33ق جلسة 1987/11/28 س33 ص299) وبأنه " لا ولاية للمحكمة التأديبية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في خصوص الدعوى التأديبية فإذا أحالت النيابة عضو هيئة التدريس بالجامعات لمحاكمته تأديبيا أمام المحكمة التأديبية فإن هذا الأمر لا يترتب عليه أى أثر قانوني ولا يقيد رئيس الجامعة أو المحكمة التأديبية " (الإدارية العليا الطعن رقم 553 لسنة 19ق جلسة 1980/1/26).

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا على عدم جواز توقيع جزاء من مجلس التأديب عل كل مخالفة على حدة بل يجب توقيع عقوبة واحدة على المخالفات التي يضمها قرار الإحالة الواحد . (الطعن رقم 259 لسنة 32ق جلسة 1992/11/7)

وبأنه " سائر القواعد المتبعة للتحقيق ومواجهة المحال بالاتهامات الموجهة إليه والمطبقة أمام المحاكم التأديبية تطبق أمام مجلس التأديب بوصف أن قانون مجلس الدولة ومبادئ المحكمة الإدارية العليا في هذا الخصوص هى المرجع الأساسي فيما لم يرد به نص في القانون المنظم لمجلس التأديب " (الطعن رقم 259 لسنة 32ق جلسة 1992/11/7) وبأنه " ضرورة تسبيب قرار مجلس التأديب على النحو وبضوابط الأحكام وإلا كان باطلا " (الطعن رقم 4997 لسنة 46ق جلسة 2001/12/9)

الدفع بحجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب :

اهتمت المحكمة الإدارية العليا بالتأكيد على مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية .

ونتيجة استقلال كل من الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية يجوز للإدارة توقيع الجزاء التأديبي دون انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية ولكن إذا انتهت المحكمة الجنائية الى نفى الواقعة التي قام عليها القرار التأديبي بطل ركن السبب في القرار التأديبي ولهذا فعلى جهة الإدارة عند قيامها بتوقيع الجزاء التأديبي قبل انتهاء التحقيق أو المحاكمة الجنائية مع المتهم أن تراعى أوصافا أخرى لذات الفعل الذي يحاكم عنه المتهم جنائيا حتى إذا صدر الحكم ببراءته من الوقائع المنسوبة إليه تكون جهة الإدارة قد وقعت عليه العقوبة على الحد الأدنى من الأفعال المنسوبة إليه ولا تأخذ ذات الوصف الجنائي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " يجوز للقضاء التأديبي أن ينتظر حكم القضاء الجنائي فيما يعرض عليه من دعاوى تشكل جريمة جنائية ومخالفة تأديبية برغم أن الفعل المكون لهما واحد ، وأن القاضي التأديبي مقيد بما ينتهي إليه الحكم الجنائي في ثبوت الفعل أو نفيه ، ذلك أن حجية الحكم الجنائي التي تقيد القاضي المدني طبقا لنص المادة 456 من قانون الإجراءات الجنائية لا مجال لإعمالها إلا في حالة صدور حكم جنائي قبل الفصل في الدعوى التأديبية ، أما قبل صدور هذا الحكم فلا إلزام على القاضي التأديبي بالانتظار في الفصل في الدعوى التأديبية إلا إذا كان موضوع المخالفة التأديبية ذاتها هو ثبوت ارتكاب العامل من عدمه لجريمة جنائية خارج نطاق الوظيفة تؤثر في اعتبر شاغل تلك الوظيفة الثابت من الأوراق أن المخالفات المنسوبة للطاعنين من المحتمل أن يشكل بعضها جريمة جنائية ، إلا إن وقائع المخالفات فيها ثبوتا أو نفيا لا يرتهن بثبوتها جنائيا ذلك أنها تتعلق بعدم الالتزام بأحكام قانون تنظيم المناقصات والمزايدات بما لا موجب معه لوقف الدعوى التأديبية انتظارا لما عساه أن يقضي به جنائيا ، مما يعيب الحكم الطعين بعيب الخطأ في تطبيق القانون " (الطعن رقم 5610 لسنة 42ق عليا جلسة 2000/1/1 الدائرة الرابعة ، والطعن رقم 1624 لسنة 28ق جلسة 1986/5/17 ،

والطعن رقم 4020 لسنة 40ق جلسة 1997/3/22) وبأنه " محاكمة الطاعن جنائيا في الواقعة المعروضة وصدور حكم جنائي في شأنه لا يحول دون محاكمته تأديبيا عن المخالفة الإدارية المنسوبة إليه ومجازاته عنها تأديبيا في تحقيق مناط مسئوليته التأديبية ولا يعد ذلك من قبيل مجازاته عن الفعل الواحد مرتين " (الطعن رقم 2345 لسنة 42ق جلسة 1999/2/13 دائرة رابعة) وبأنه " إذا صدر قرار حفظ لعدم الأهمية من النيابة العامة فليس هناك ما يحول دون مجازاة العامل تأديبيا عن المخالفة التي ارتكبها لأن قرار الحفظ لا يستند لعدم ارتكاب الفعل المنسوب إليه وإنما لعدم الأهمية أساس ذلك استقلال المسئولية الجنائية والتأديبية " (الطعن رقم 1041 لسنة 43ق جلسة 1999/3/6)

وبأنه " ومن حيث إنه عما ينعاه الطاعنان على الحكم المطعون فيه من أنه استند على الحكم الجنائي الصادر ضد الطاعن الأول رقم 682 لسنة 1994 جنح مركز ميت غمر والقاضي بتغريمه مائة جنيه بما يشوب الحكم الطعين بالقصور في التسبيب والفساد في الاستدلال وذلك أن الحكم الجنائي مطعون فيه بالنقض كما أنه لم يورد منطوق هذا الحكم ولا مضمونه ، وهذا النص مردود عليه بما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفى المسئولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جرائم جنائية ، ومتى قضى في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي به فلا يجوز للمحكمة التأديبية وهى بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها أو عدم ثبوتها ، وتتقيد المحكمة التأديبية بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم النهائي ، فضلا عن أنه لا يغير من ذلك القول إن هذا الحكم مطعون عليه أمام محكمة النقض " (الطعن رقم 5319 لسنة 41ق جلسة 1999/9/30)

البراءة لعدم كفاية الأدلة :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " تبرئة الموظف جنائيا عن التهمة المسندة إليه واستناد البراءة الى عدم كفاية الأدلة لا يرفع الشبهة عنه نهائيا ولا يحول دون محاكمته تأديبيا وإدانة سلوكه الإداري من أجل هذه التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة " (الطعن رقم 945 لسنة 4ق جلسة 1959/1/24) وبأنه " الحكم الجنائي الصادر بالبراءة تأسيسا على أن الواقعة مشكوك فيها لا يمنع من المساءلة التأديبية فمتى بنبت البراءة على الشك وعدم كفاية الأدلة فهذا لا يرفع الشبهة عنه ولا يحول دون محاكمته تأديبيا وإدانة سلوكه الإداري " (حكمها في الطعن رقم 634 لسنة 3ق جلسة 1958/3/8 وحكمها في الطعن رقم 387 لسنة 9ق جلسة 1963/12/21) وبأنه " لا تأثير لحكم البراءة القائم على عدم كفاية الأدلة أو الشك فيها على سلطة الجهة الإدارية في رد هذه الواقعة التي لم يتثبت منها الحكم الجنائي بالبراءة الى نطاقها التأديبي بميزان واجبات الوظيفة ومقتضياتها ذلك أن القاضي الجنائي لم ينف حدوث الواقعة لأنها لم تحدث ولكن شك في الدليل المثبت لها ولم يجرح حدوثها من هنا كانت هذه الشبهة كافية لإدانة الموظف في المجال التأديبي لأنها يمكن أن تمثل الركن الشرعي لمخالفة تأديبية ذلك أنه قد يكفي وجود دلائل وشبهات قوية تلقى ظلالا من الشك على توافر سوء السمعة أو طيب الخصال بمراعاة البيئة التي يعمل بها الموظف ولا حاجة الى الدليل القاطع على ذلك ، وغني عن البيان أن حسن السمعة والسيرة الحميدة في الموظف يجب أن تتوافر عند التعيين وتستمر طوال مدة خدمة الموظف وسلوكه في غير نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجالها " (الطعن رقم 853 لسنة 3ق جلسة 1958/6/21 الطعن رقم 1693 لسنة 6ق جلسة 1962/4/21 الطعن رقم 1010 لسنة 10ق جلسة 1965/5/22)

البراءة لشيوع الاتهام :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " شيوع الاتهام في نطاق التأديب من شأنه أن يجعل نسبة الاتهام الى المدعى غير ثبات ويؤدي الى براءته تأديبيا " (الطعون أرقام 3917 ، 4557 ، 4962 لسنة 42ق جلسة 1999/7/11) وبأنه " قيام حكم البراءة في الشق الجنائي على أساس شيوع الاتهام مما ينطوي على شك يفسر لصالح المتهم في جناية حيازة مواد مخدرة بغرض الاتجار – هذا الحكم لا يقيد القضاء التأديبي – أساس ذلك – أن الحكم لم ين على أساس عدم صحة الواقعة " (الطعن رقم 4242 لسنة 37ق جلسة 1993/7/31)

وبأنه " براءة الطاعن من جريمة ضرب أفضى الى موت لاشتراكه مع آخرين في ضرب المجني عليه وعدم معرفة الضربة التي أودت بحياته لا تمنع من معاقبته لأنه ساهم مع آخرين في وضع نفسه موضع الشبهات في ارتكاب أحد الجرائم ومجازاته من هذه الواقعة " (الطعن رقم 397 لسنة 40ق جلسة 1998/2/21).

البراءة لأسباب شكلية :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه أيا كان الرأى بصدد محضر الشرطة الذي قرر في 1991/10/20 بشأن ضبط الطاعنين بالمنزل سالف الذكر واعتبار مجرد محضر جمع الاستدلالات وما جاء به من ضبط الطاعن الأول يمارس الجنس مع الطاعنة الثانية على النحو الموضح تفصيلا بالمحضر فإن بالإطلاع على حكم محكمة جنح الإسماعيلية في القضية رقم 6857 لسنة 1991 والمؤيد استئنافيا من محكمة الجنح المستأنفة بالإسماعيلية في 1993/1/19 أنه قد استند في الحكم ببراءة الطاعنين وصاحبة المنزل سالفة الذكر إلى أن ضبط الواقعة سابق على صدور إذن النيابة بالضبط وإلى أن المحكمة لن تطمئن الى اعترافات المتهمين بمحضر الضبط لأنه ليس من سلطة ضابط الواقعة استجواب المتهمين

فضلا عن أنه لم يصرح له بذلك من النيابة العامة صاحبة الاختصاص فض لا عما جاء بتحقيقات النيابة العامة من أن ضبط الواقعة كان وليد الصدفة أى أن حكم البراءة قد استند أساسا على أسباب شكلية أكثر منها موضوعية والمحكمة لن تقرر في حكمها المشار إليه انتفاء التهمة التي نسبت للمتهمين عنها بل بررت حكم البراءة بما تقدم ، ومن حيث إنه فضلا عما تقدم فإن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن الشق الجنائي له مجال والشق التأديبي له مجاله وأن الأول يقيد الثاني والبراءة الجنائية لا تعفى الحكم بالبراءة تأديبيا بصفة تلقائية وظروف الواقعة وتحقيقات النيابة بشأنها والحكم الجنائي الصادر في هذا الصدد كل ذلك يستوجب مساءلة الطاعنين بمجازاتهما بالجزاء المناسب وترى المحكمة أن الفصل من الخدمة هو الجزاء الملائم لارتكاب أفعال غير أخلاقية ووضع النفس على الأقل موضع الشبهات والريبة والاتهام ومن ثم ترى المحكمة ملائمة الجزاء المحكوم به مع ما وقع من الطاعنين " (الطعن رقم 271 لسنة 38ق جلسة 1994/2/26).

الدفوع المتعلقة بالطعن على القرار التأديبي :

أولاً : الدفع بعدم قبول الطعن على القرار التأديبي

قد يتم رفض الطعن على القرار التأديبي أمام المحكمة التأديبية وذلك إذا لم يتم التظلم من القرار التأديبي قبل إقامة الطعن أو إقامة الطعن بعد الميعاد المقرر للطعن على القرارات الإدارية ، أما وجود عيب إجرائي في الطعن نفسه فهو أمر نادر الوقوع حيث أن الطعون على القرارات التأديبية معفاة من الرسوم ومن توقيع المحام .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " تقدم العامل بطلب الى السيد المستشار رئيس المحكمة التأديبية ملتمسا تحيد جلسة الإلغاء الجزاء الموقع عليه خلال الميعاد المقرر قانونا وقيد الطلب بدفاتر المحكمة والتأشير عليه من قلم الكتاب بإعادته لمصدره لإتباع الإجراءات نحو رفع الدعوى التأديبية – عودة العامل وإقامة دعواه بعريضة أودعت قلم الكتاب بعد فوات الميعاد المقرر قانونا – اعتبار الطلب مستوفيا أوضاعه الشكلية باعتبار ارتداده الى تاريخ تقديم الطلب الى السيد رئيس المحكمة لأول مرة – أساس ذلك – أن طلبات إلغاء القرارات التأديبية معفاة من الرسوم ولا يستلزم توقيع الطلب من محام

وكان واجبا على قلم الكتاب قيد الطلب وعرضه على رئيس المحكمة لتحديد جلسة بدلا من إعادته لمصدره " (الطعن رقم 1854 لسنة 32ق المحكمة الإدارية العليا جلسة 1986/12/30) وبأنه " عدم توقيع محام على صحف الدعاوى التق تقدم للمحاكم التأديبية طعنا في القرارات المشار إليها في البندين التاسع والثالث عشر من المادة 10 من قانون مجلس الدولة ليس من شأنه بطلات الصحيفة – أساس ذلك – أن حق التقاضي قد كفله الدستور ، والأصل أن للمواطنين الالتجاء الى قاضيهم الطبيعي مباشرة دون أن يستلزم ذلك توقيع محام على صحف دعاويهم ما لم يستلزم القانون هذا الإجراء ، وقانون مجلس الدولة ونظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1971 أو القانون رقم 48 لسنة 1978 وقانون المحاماة الصادر به القانون رقم 61 لسنة 1968 لم يستلزم هذا الإجراء " (المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 290 لسنة 21ق جلسة 1979/1/27).

الدفع بعدم قبول الطعن التأديبي لعدم التظلم من قرار الجزاء :

سبق أن ذكرنا أن من أسباب عدم قبول الطعن على القرار التأديبي أمام المحكمة التأديبية عدم سبق التظلم من القرار التأديبي قبل إقامة الطعن أو إقامة الطعن بعد الميعاد المقرر .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " قبل إقامة الطعن التأديبي لابد من التظلم الوجوبي من قرار الجزاء إذا كان الموظف من موظفي الحكومة أو الهيئات العامة أو الوحدات المحلية أو الأشخاص المعنوية العامة كالجامعات ، حيث أوجب قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1978 في المادة 12 منه ضرورة التظلم من هذه القرارات قبل إقامة دعوى بطلب إلغائها ، أما بالنسبة للعاملين بالقطاع العام فلم تستلزم أحكام مجلس الدولة هذا التظلم الوجوبي " (الطعن رقم 2901 لسنة 29ق جلسة 1985/12/31) وبأنه " طلب المساعدة للإعفاء من الرسوم القضائية يحل محل التظلم ويغني عنه في قبول عدم إلغاء القرارات الإدارية التي يشترط القانون التظلم منها قبل طلب إلغائها " (حكم دائرة المبادئ في الطعن رقم 3623 لسنة 36ق جلسة 1994/6/2)

الدفع بعدم قبول الطعن لرفعه بعد الميعاد المقرر :

الأصل أنه تجب إقامة الطعن التأديبي في خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو العلم اليقيني به ، والعلم اليقيني بالقرار يجب أن يكون علما يقينيا لا ظنيا ولا افتراضيا ، ويخضع تقدير ذلك لسلطة المحكمة التأديبية ، ويقف ميعاد الطعن في القرار بالقوة القاهرة ومنها المرض العقلي " (الطعن رقم 1374 لسنة 29ق جلسة 1985/11/30)

وينقطع بالتظلم من القرار ، ويعتبر فوات ستين يوما على التظلم دون أن ترد عليه الجهة الإدارية بمثابة رفض للقرار يجب معه على صاحب الشأن أن يقيم طعنه خلال الستين يوما التالية .

كما ينقطع الميعاد بتقديم طلب الإعفاء من الرسوم وانتظار البت فيه ، ويمكن استعمال الطريقتين معا : التظلم وطلب الإعفاء ، كما ينقطع الميعاد بإقامة الطعن أمام محكمة غير مختصة ، ويبدأ حساب الميعاد بعد صدور الحكم بعدم الاختصاص وصيرورته نهائيا .

وتجدر الإشارة الى أن طلب الإعفاء من الرسوم يقطع الميعاد بالرغم من أن الطعون أمام المحاكم التأديبية معفاة من الرسوم فعلا ، وذلك أن طلب الإعفاء ينطوي على طلب ندب محام ، بالإضافة الى طلب الإعفاء من الرسوم . (الطعن رقم 8207 لسنة 49ق جلسة 1998/11/24).

ثانياً : الدفع ببطلان قرار الجزاء التأديبي

الدفع ببطلان قرار الجزاء لبطلان التحقيق :

ومن أسباب بطلان التحقيق ما يلي :

(1) بطلان التحقيق لعدم اتخاذ إجراءات شكلية ضرورية

فقد أوجب المشرع إخطار النقابات العمالية في حالة التحقيق مع العضو النقابي إلا أن هذا الإخطار يرتبط بوقوع جريمة تتعلق بنشاطه النقابي . أما إذا لم تكن المخالفة تتعلق بنشاطه النقابي فيمكن التحقيق معه دون إخطار النقابة .

وأوجب المشرع بالنسبة للتحقيق مع شاغلي الوظائف العليا بشركات القطاع العام الحصول على موافقة من مجلس إدارة الشركة على التحقيق ، وعدم الحصول على موافقته يجعل التحقيق باطلا ويبطل ما ترتب عليه من قرار الجزاء أو الإحالة للمحاكمة التأديبية . (الطعن رقم 1579 لسنة 32ق المحكمة الإدارية العليا جلسة 1987/11/3)

وذهبت المحكمة الإدارية العليا الى أن إخطار المجالس المحلية بالتحقيق مع أحد أعضائها لا يعد إجراءًا جوهرياً يترتب عليه بطلان التحقيق . (الطعنان رقما 2349 ، 2462 لسنة 33ق دارئة توحيد المبادئ جلسة 1994/1/6)

ويلاحظ أن الإحالة للتحقيق يجب أن تكون لشاغلي وظائف الإدارة العليا ، ولا يجوز لشاغلي الوظائف الأدنى من الوظائف العليا – بغير تفويض – إحالة أحد العاملين ورئاستهم الى التحقيق أو المحاكمة التأديبية وإلا كان التحقيق باطلا ويبطل قرار الجزاء المترتب عليه . (الطعن رقم 302 لسنة 34ق جلسة 1994/12/17)

(2) بطلان التحقيق لعدم حيدة المحقق :

أكدت المحكمة العليا ضرورة حيدة المحقق الذي يقوم بإجراء التحقيق ، ذلك أن التحقيق هو البداية لمعرفة الحقيقة في المخالفة المنسوبة للمتهم ، فإذا أجرى بطريقة غير محايدة ، وكانت هناك خصومة أو صداقة بين المحقق ومن يقوم بالتحقيق معه ، ضاعت الحقيقة واضطراب الجهاز الإداري ، ومبدأ الحدية يطبق على من يقومون بالتحقيق حتى ولو كانت النيابة الإدارية ، وتخلفه يؤدي الى بطلان التحقيق مع الآثار المترتبة عليه . (الطعن رقم 3285 لسنة 33ق جلسة 1989/5/13 س34 ص973)

كما أكدت على مبدأ وجوب تطبيق القواعد والضمانات التي يجب توافرها في شأن صلاحية القاضي على المحقق ، لأن الجزاء في المجال العقابي الجنائي أو التأديبي إنما يستند الى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته . (الطعن رقم 4116 لسنة 35ق جلسة 1994/8/27)

(3) بطلان التحقيق لعدم الاختصاص بإجرائه :

نجد أن النيابة الإدارية تختص بالتحقيق في المخالفات المالية ، كما تختص بالتحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا ، فإذا قامت جهة أخرى بالتحقيق في هذا الخصوص ، كان التحقيق باطلا ويبطل ما يترتب عليه من آثار ومنها قرار الجزاء

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " الاختصاص بالتحقيق في المخالفات المالية قد يناط بالشئون القانونية وفقا للوائح : الدفع ببطلان التحقيق الذي أجرته إدارة الشئون القانونية مع الطاعنين على سند من القول بعدم اختصاصها به لكون المخالفة المنسوبة إليهما مخالفة مالية تختص النيابة الإدارية وحدها بالتحقيق فيها طبقا لحكم المادة 79 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 ، فهذا الدفع مردود بأنه لما كان الثابت أن قرار رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمين الصحي رقم 68/521 بشأن لائحة الجزاءات التي توقع عليهم والسلطة المختصة بذلك دون أن يشترط إجراء التحقيق في المخالفات المالية بمعرفة النيابة الإدارية ، ومن ثم فلا مسوغ للدفع ببطلان التحقيق الذي أجرته إدارة الشئون القانونية بالهيئة مع الطاعنين فيما نسب إليهما من مخالفات ويتعين بالتالي الالتفات عن هذا الدفع " (الطعن رقم 4089 لسنة 43ق عليا جلسة 2001/5/6 الدائرة السابعة) وبأنه يجب مراعاة ألا تكون درجة المحقق أقل من درجة من يقوم بالتحقيق معه وذهبت في ذلك الى : ومن حيث إنه بالنسبة لما يتمسك به الطاعنان من بطلان التحقيق الذي تم معهما بمعرفة الإدارة القانونية بالجهاز لعدم إجرائه بمعرفة النيابة الإدارية ، ولأن ما أجراه (الأستاذ / عضو شعبة التحقيقات) تقل فئته الوظيفية عن الفئة الوظيفية للمحال الأول ، فإنه عن الشق الأول من هذا الدفع فإن الثابت من مطالعة نص المادة 2/58 من لائحة العاملين بالجهاز أنها نصت على أن " يتولى إجراء التحقيق مع العامل أعضاء الإدارة القانونية المختصة بالجهاز أو النيابة الإدارية وفقا لما تقرره السلطة المختصة بالإحالة التحقيق . الأمر الذي مفاده أن المشرع قد ناط بالسلطة المختصة بالإحالة تحديد الجهة التي تتولى التحقيق مع العاملين بالجهاز إما بمعرفة أعضاء الإدارة القانونية بالجهاز أو النيابة الإدارية وفقا لما تراه محققا للصالح العام ودون أن يكون ثمة إلزام عليه في هذا الشأن بالإحالة الى أيهما ، إذ أن ذلك يرتبط بظروف كل مخالفة والملابسات المحيطة بها ، ولم تخص اللائحة مخالفات معينة بحكم خاص في هذا الخصوص ،

وبالتالي فإنه لا مجال لإعمال النصوص العامة الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في هذا الشأن ، ومن ثم يكون النعى في هذا الشق في غير محله متعينا الالتفات عنه ، ومن حيث إنه عن الشق الثاني من هذا الدفع والمتمثل في بطلان التحقيق لإجرائه بمعرفة محقق أقل فئة وظيفية من الفئة الوظيفية للمحال الأول فإنه ولئن كانت المادة الأولى من لائحة إجراءات التحقيق بالجهاز تنص على أن يتولى التحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا من فئة مدير عام فأعلى من يندبه رئيس الجهاز ، الأمر الذي ارتأى معه مجلس التأديب المطعون على قرراه أن هذا النص لم يقيد سلطة رئيس الجهاز عند ندب من يجرى التحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا بفئة وظيفية معينة ، وهو أمر غير سديد على إطلاقه على ضوء ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من أن مقتضى الأساس الدستوري لقاعدة أن (المتهم برئ حتى تثبت إدانته) أنه يلوم حتما إجراء تحقيق قانوني صحيح سواء من حيث الإجراءات أو المحل أو الغاية لكى يمكن أن يستند الى نتيجته قرار الاتهام شاملا الأركان السابقة ، وأن تلك القاعدة التي تستند إليها شرعية الجزاء هى واجبة الاتباع سواء تم توقيع الجزاء إداريا من السلطة التأديبية الرئاسية بواسطة الرئيس الإداري ، أو تم توقيعه بواسطة مجلس التأديب المختص ، أو تم توقيعه قضائيا بحكم من المحكمة التأديبية ، لأن التحقيق هو وسيلة استبيان الحقيقة فيما ينسب الى العامل من اتهام.

وبغير أن يكون تحديد الجهة التي تملك توقيع الجزاء التأديبي تحقيق مستكمل الأركان لا يكون في مكنتها الفصل على وجه شرعي وقانوني في الاتهام المنسوب للعامل سواء بالبراءة أو الإدانة ، وعليه فإن أى قرار أو حكم بالجزاء يصدر مستندا الى غير تحقيق أو الى تحقيق غير مستكمل الأركان يكون قراراً أو حكماً غير مشروع ومخالفاً للقانون " (الطعن رقم 1636 لسنة 34ق عليا جلسة 1989/6/17) وبأنه " ومن حيث إنه إعمالا لما تقدم فإنه ولئن كانت المادة الأولى من لائحة إجراءات التحقيق قد خولت رئيس الجهاز المطعون ضده ندب من يتولى التحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا دون تحديد فئة وظيفية معينة للمحقق إلا أن إعمال ذلك يتعين أن يتم وفقا للضمانات المقررة كأصل عام في المحاكمات التأديبية لشاغلي وظائف الإدارة العليا وفي إطارها ، والتي يترتب على إغفالها بطلان التحقيق

ولو لم ينص عليها صراحة ، ومن هذه الضمانات ألا تقل فئة من يتولى التحقيق عن الفئة الوظيفية للعامل المخالف الذي يجرى معه التحقيق بحسبان أن مرحلة التحقيق لا تنفصل عن مرحلة المحاكمة التأديبية ، وأنه إذا كانت المادة 63 من لائحة العاملين بالجهاز تقضي بألا تقل درجة من يختاره رئيس الجهاز لعضوية مجلس التأديب عن فئة المحال فإن هذه الضمانة تكون واجبة الإتباع أيضا في مرحلة التحقيق إعمالا لتكامل النصوص وتناسقها ، وبحسبان أنه لا تجوز معاملة العامل عند التحقيق معه فيما هو منسوب إليه معاملة أقل خلال مرحلة التحقيق التي يقدم على ضوئها للمحاكمة التأديبية ، بل يجب النظر الى التحقيق كأهم عناصر الوصول للحقيقة بالتحقيق اذلي يتم مع العامل ، ويفترض فيه حيدة المحقق وعدم إخضاع العامل المحال للتحقيق لإكراه نفسي وأدبي وذلك بإجرائه بمعرفة من هو دونه في فئة وظيفية بالمخالفة لقواعد التدرج الرئاسي المقررة وفقا لنظم توظف العاملين المدنين بالدولة وهو ما لم يراع في التحقيق الذي ينى عليه قرار مجلس التأديب المطعون عليه ، ومن ثم يترتب على إغفال هذه الضمانة بطلان التحقيق الذي تم مع المحتلين الأول والثاني باعتبار أن وقائع التحقيق لا تقبل التجزئة وأن البطلان الذي يسري لصالح المحال الأول يستفيد منه المحال الثاني لعدم جواز تجزئة التحقيق معهما على ما هو مستقر عليه قانونا وبالتالي يترتب على ذلك بطلان القرار الصادر من مجلس التأديب " (الطعن رقم 6583 لسنة 44ق جلسة 2001/12/2) وبأنه " ليس إلزاميا على الرئيس الإداري أن يكلف الشئون القانونية بالتحقيق مع العامل ولا يجوز له إحالة التحقيق الى جهة أخرى غير الشئون القانونية مادام التحقيق مستكملا لأركانه وشرائطه ويجوز تكليف أحد العاملين بإجراء التحقيق أو تكليف لجنة معينة بذلك " (الطعن رقم 76 لسنة 27ق جلسة 1986/1/25 ، والطعن رقم 1787 لسنة 38ق جلسة 1997/3/25)

(4) الدفع ببطلان التحقيق لتخلف الضمانات الموضوعية لصحته :

والمقصود بالضمانات الموضوعية للتحقيق مجموعة الأسس والقواعد التي أرستها المحكمة الإدارية العليا من المبادئ الدستورية المتعلقة بأصل البراءة في الإنسان وضمانات توقيع العقاب على المتهم في النطاق الجنائي .

وتدور هذه الأسس والقواعد حول محورين الأول : ضرورة مواجهة المتهم بما هو منسوب إليه ، والثاني : تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن المسلم به في مبادئ القانون عامة وأصول التحقيقات خاصة أن حق الدفاع مكفول للمتهم بعد مواجهته بالتهم الموجهة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وأنه من الأسس الجوهرية للتحقيق المستوفى جانبه القانوني : إحاطة العامل بالمخالفة المنسوبة إليه وتوجيه الاتهام إليه حتى تؤدي مواجهة العامل بالتهمة أهدافها كضمانة أساسية له بأن يستشعر أن الإدارة بسبيل مؤاخذته جزائيا إذا ما رجح لديها أدلة الإدانة فيكون بذلك على بينة من خطورة موقفه فينهض للدفاع عن نفسه ، وأنه لا يكفي للقول بتوافر هذه الضمانة مجرد إلقاء الأسئلة على العامل حول الوقائع ، بل تنبغي مواجهته بالاتهام المنسوب إليه صراحة . فإذا افتقد التحقيق هذه الضمانة أو قصر في استيفاء جانب منها ، يكون قرار الجزاء الصادر بناء على هذا التحقيق باطلا لعيب في إجراءات التحقيق ، ومن حيث إن الثابت من الإطلاع على أوراق التحقيق الذي أجرى مع المطعون ضده أنه لم يتم توجيه اتهام محدد إليه حتى يمكن الرد عليه وإبداء الدفاع بشأنه وإنما قصر التحقيق على سؤال المطعون ضده حول واقعة ضبط أحد العاملين متلبسا بسرقة بيجاما ودليله على وجود صلة قرب بين العامل المذكور وبين رئيس مجلس إدارة الشركة دون مواجهته صراحة بالاتهام الموجه إليه ،

وبالتالي يكون التحقيق المذكور قد ضابه عيب جوهري في الإجراءات يؤدي الى بطلانه وبالتالي بطلان قرار الجزاء المترتب على هذا التحقيق ، ولا يغير من الأمر شيئا كون المطعون ضده كان على علم بالمخالفة المنسوبة إليه وهى الإساءة الى شخص رئيس مجلس الإدارة بتعمده نشر وقائع غير صحيحة دون أن تتأكد الوقائع الخاصة بها ، وإذ أن علم وإحاطة العامل بالواقعة شيء ومواجهته بالمخالفة بعد إجراء التحقيق وسماع أقوال الشهود والتهم شيء آخر ،

ويتعين ثبوته في التحقيق ولا يغني عنه علم العامل بالواقعة أو المخالفة بمناسبة التحقيق معه . كما لا يغير من ذلك ما ذكره المطعون ضده رداً على سؤال المحقق له بعابرة / هل لديك أقوال أخرى ؟ بالقول بأنه كان يتمنى كما استدعى للمحاسبة . إذ أن علم المطعون ضده بأنه قد استدعى للمحاسبة لا يغني عن وجوب توجيه الاتهام المنسوب إليه صراحة حتى يكون على بينة مكن حقيقة ما هو متم به حتى يكرس دفاعه للرد على هذا الاتهام دون غيره " (الطعن رقم 2340 لسنة 41ق جلسة 1999/6/13) وبأنه " ومن حيث إنه من المبادئ والأسس المقررة في نطق شرعية الإجراءات التأديبية والمستقرة في قضاء المحكمة الإدارية العليا أنه يجب أن يكون للتحقيق الإداري كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته وضماناته من حيث وجوب استدعاء الموظف وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه من أعمال وتمكينه من الدفاع عن نفسه وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفى وغير ذلك من مقتضيات الدفاع فهى أمور تقتضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة جنائية أو تأديبية دون حاجة الى نص خاص بها ، ومن الضمانات الجوهرية التي حرص الشارع على مراعاتها في التحقيق الإداري : مبدأ المواجهة وذلك بإيقاف العامل على حقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير الى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلى بأوده دفاعه ، وأنه يلزم حتى تؤدي مواجهة العامل بالتهمة غايتها كضمانة أساسية للعامل أن تتم على وجه يستشعر منه العامل أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها إدانته ، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه ، ولا يغني عن هذه المواجهة مجرد القول بأن المخالفة ثابتة ثبوتا ماديا لا شبهة فيه ،

ذلك أن الحكم على ثبوت المخالفة أو انتفائها مرده الى ما يسفر عنه التحقيق الذي يعتبر توجيه التهمة وسؤال المخالف عنها وتحقيق دفاعه في شأنها أحد عناصره الجوهرية (حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم 957 لسنة 50ق جلسة 1961/2/11 س6 ص706 وحكمها في القضية 1043 لسنة 9ق جلسة 1967/12/16 س13 ص273 وحكمها في الطعن رقم 2180 لسنة 33ق جلسة 1988/10/29).

كما قضت بأنه " بوجوب تحقيق أوجه دفاع العامل التي يبديها في معرض دفع الاتهام المنسوب إليه وأن إبداء الطاعن لدفاعه وعدم تحقيق هذا الدفاع من شأنه أن يجعل قرار الجزاء منتزعا من تحقيق مشوبا بالقصور من مهدرا لحق الدفاع وأنه إذا كانت النيابة الإدارية قد واجهت الطاعن بالاتهامات وأجاب عنها إجابات لو صحت لأبرأته مما نسب إليه إلا أن النيابة لن تحقق دفاعه فيما أجاب عنه لذا فإنه يتعذر التيقن من ثبوت هذه الاتهامات في حقه " (الطعن رقم 4753 لسنة 35ق جلسة 1994/12/20 والطعن رقم 1101 لسنة 41ق جلسة 1997/3/8) وبأنه " ومن حيث إنه بتطبيق هذه المبادئ والأسس على واقعات القرارات الصادرة بمجازاة الطاعن محل هذه الطعون فإنه تبين من الأوراق أن المهندس رئيس قطاع الميكانيكا قد تقدم بمذكرة في 1997/5/19 الى السيد رئيس مجلس إدارة الشركة طالبا التحقيق مع الطاعن في واقعة تهجم الطاعن عليه ومخاطبته بطريقة غير لائقة في 1997/5/18 أثناء دخول المهندس المذكور ورشة اللحام ، وقد تأشر على المذكرتين من السيد رئيس مجلس الإدارة للشئون القانونية للتحقيق في الواقعة والعرض حلال أسبوع ، وقد قامت الشئون القانونية بالتحقيق في الواقعة حيث قيد التحقيق برقم 31/ت/97 وانتهت الشئون القانونية في مذكرتها الى ثبوت وجود خلال بين كل من الشاكي والمشكو في حقه منذ فترة طويلة بسب شعور المشكو في حقه بأن هناك ظلما واقعا عليه إداريا ، إلا أن ذلك لا يبرر قيام المشكو في حقه بالتحدث مع رؤسائه بطريقة غير لائقة ، وطلبت الشئون القانونية في مذكرتها مجازاة الطاعن بالإيقاف عن العمل لمدة شهر مع صرف نص مرتبه ، وقد تأشر على هذه المذكرة من رئيس مجلس الإدارة بأن يعاد العرض في ضوء نتائج بحث الشكوى المقدمة من الطاعن لرئيس مجلس الإدارة والمحولة للتحقيق في ذات اليوم ،

حيث تبين من الأوراق تقديم الطاعن لشكوى ضمنها وجود عدم مخالفات تمثل إهدارا للمال العام بالشركة ووجود اضطهاد له في العمل سواء في قيامه بواجبات وظيفته أو حصوله على مكافأته أسوة بزملائه ، وقد قامت الشئون القانونية بالتحقيق في هذه الشكوى حيث تم سؤال الطاعن عن مضمون شكواه فأوضح نواحي الاضطهاد الإداري الذي يرى أن هناك من يقوم به في مواجهته ، كذلك أوضح وجود أشخاص آخرين تعرضوا للظلم مثله ، كما قرر أن هناك عمليات كان يجب أن تشترك فيها الشركة إلا أنها لم تقم بذلك بالرغم من قيام الطاعن بإخبار رئيس القطاع المهندس بذلك ، كما أوضح في التحقيق وجود خدمات فاقدو تمثل إهدارا للمال العام وخامات أخرى محجوزة في المخازن دون استعمال وأن هناك خامات غير مطابقة للمواصفات ومنها ما استخدم في عمل هوائي التليفزيون وأصبح المنتج بالتالي غير مطابق للمواصفات ، وعند سؤاله عن دليله على ذلك طلب الانتقال والمعاينة وجرد الخامات الفاقدة وكذلك معاينة الخامات المشتراة وغير المطابقة للمواصفات ، وأوضح أنه لا يتهم أحدا على سبيل الحصر بالتربح على حساب الشركة ، وأنه يعزو ما ذكره الى وجود إهمال من رؤسائه في وضع النظام السليم لاستخدام الخامات وحدد هؤلاء الرؤساء ومنه المهندس . وكذلك السيد . وعندما واجهه المحقق بأنه منسوب إليه الادعاء على رؤسائه بالتسبب في ضياع مال الشركة وإهدار المال العام والظلم الإداري دون تقديم دليل مادي على ما جاء بالشكوى قرر المذكور أنه قدم الدليل على إحضار خامات زائدة على النسبة المحددة بخصوص الهوائي ويمكن تشكيل لجنة لإثبات ذلك ، وكذلك تشكيل لجان لإثبات وجود إهمال في صيانة الماكينات ولجرد الخامات المنصرفة بصورة زائدة ، وقد استكملت الشئون القانونية التحقيق بأخذ أقوال السيد

وكذلك المهندس حول الوقائع التي أثارها الشاكي حيث نفيا وجود ثمة مخالفات ، وقد انتهى ذلك التحقيق بمذكرة للشئون القانونية ارتأت فيها مجازاة الطاعن لأنه ادعى كذبا على رؤسائه ووجه إليهم اتهامات باطلة وذكر وقائع غير صحيحة من خلال شكوى تقدم بها لرئيس مجلس الإدارة وطلبات مجازاته بالخفض الى الدرجة الأدنى ، فتأشر من رئيس مجلس الإدارة بخصم شهر من راتبه وصدر القرار الإداري رقم 142 لسنة 1997 في 1997/7/13 بمجازاته بخصم شهر وجاء بالقرار أن سببه هو قيان الطاعن في 1997/5/19 بتقديم شكوى لرئيس مجلس الإدارة ادعى فيها كذبا على الرؤساء الإبلاغ وقائع غير صحيحة ، ومن حيث إنه متى ذكرت الجهة مصدرة القرار سببا لقرارها فإنه يتعين فحص مشروعية هذا السبب دون افتراض وجود أسباب أخرى حيث إنها بإفصاحها عن سبب قرارها تكون ضمنا قد استبعدت وجود وقائع أخرى يمكن أن تشكل ركن السبب في القرار ، وتدور مشروعية القرار على صحة الوقائع التي ذكرتها الجهة كسبب لقرارها ، ومن حيث إن ما جاء بمذكرة التحقيق حول شكوى المهندس. بأن الطاعن تكلم معه بطريقة غير لائقة وإن انتهى الى إدانة الطاعن إلا أن مصدر القرار لم يذكر هذه الواقعة كمسبب لقراره واكتفى القرار بذكر واقعة الشكوى سالفة البيان كسبب له ، وعليه يجب فحص مشروعية القرار في ضوء صحة هذه الواقعة كسبب مبرر لمجازاة الطاعن عنها على النحو السالف ، ومن حيث إنه يبين من استعراض التحقيق على النحو سالف البيان فإنه يظهر منه أن الطاعن قد تقدم بدفاعه عما جاء بشكواه من وقائع وطلب تشكيل لجان أو إجراء معاينات لما يتصور أنه يمثل إهدارا للمال العام أو إهمالا في العمل غير أنه لم يتم تحقيق هذا الدفاع من قبل المحقق وإنما اكتفى المحقق بتوجيه اتهام للطاعن بعدم تقديم دليل على صحة شكواه والتي أكد الطاعن في شرحه لما جاء بها وجود وقائع تستوجب تشكيل لجان لإمكان معاينة الخامات المهدرة أو حصر المخالفات التي سردها في حين أنه لم يتم ذلك بل اكتفت الشئون القانونية بسماع من جاء ذكرهم في الشكوى كشهود قم لم تقم بعد ذلك بمواجهة الطاعن بأقوالهم ليتسنى له إبداء تعليقه على هذه الآراء التي نفت المخالفات التي أشار إليها الطاعن في شكواه ، وعليه فيكون مبدأى المواجهة وتحقيق الدفاع لم يتسن إعمالهما على النحو الصحيح في هذا التحقيق ،

ولهذا فإن التحقيق الذي قام عليه قرار الجزاء يكون قد شابه القصور في هذا الخصوص على نحو لا يمكن معه أن يكون أساسا صحيحا لتوقيع الجزاء على الطاعن ، حيث إن صحة قرار الجزاء مرتبطة بثبوت الوقائع التي قام عليها ولا يتأتى هذا إلا من خلال تحقيق مستكمل الأركان تمت فيه صيانة حقوق الدفاع بالنسبة للمتهم حتى يتسنى من خلال التحقيق الوصول الى الحقيقة في صحة الاتهامات المنسوبة للمتهم من عدمه ومن ثم يكون القرار الصادر بمجازاة الطاعن بخصم شهر من راتبه قد وقع مخالفا للقانون جديرا بالإلغاء ، وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فإنه يكون واجب الإلغاء ، ومن حيث إنه عن القرار المطعون عليه رقم 176 لسنة 1997 الصادر بمجازاة الطاعن بالخفض الى وظيفة من الدرجة الأدنى فإن واقعات هذا القرار تخلص في أن الطاعن أرسل برقية الى وزير الإنتاج الحربي وردت الى مكتبه في 1997/5/29 جاء بها أن الطاعن طالب بحقه الإداري في المحافظة على المال العام والماكينات من التبديد والضياع بشركة بنها للصناعات الالكترونية. فكان جزاؤه التحطيم البشري والوظيفي والمرجو التحقيق بينه وبين المهندس خارج الشركة.

وقد تأشر على البرقية بالتحقيق من السيد الوزير حيث تمت التحقيقات في مقر الهيئة العامة للإنتاج الحربي وتم سؤال الطاعن حول مضمون برقيته وسرد الطاعن ، ما يراه يمثل إهدارا للمال العام وكذلك ما يعتقد أنه تعريض به في مباشرة العمل وكذلك عجم حصوله على حقوقه الإدارية والمالية ، وقدم للمحقق عدة صور لقرارات إدارية بندبه الى إدارة أخرى غير المعين فيها وشكاوى مقدمة منه لرئيس مجلس إدارة الشركة وتم أخذ أقوال المهندس حول بعض الوقائع التي أثارها الطاعن في أقواله وكذلك ثم أخذ أقوال السيد وبعد ذلك قام المحقق بتوجيه اتهام للطاعن بأنه منسوب إليه أنه أبلغ كذبا عن وقائع غير صحيحة من شأنها الإضرار بالشركة ورئاستها ، وقد رد الطاعن على ذلك بأنه قام بتقديم الدليل على المخالفات التي ذكرها وأعاد الطاعن سرد أوجه المخالفات واستفسر منه المحقق عن مظاهر تعنت إدارة الشركة معه فذكر الطاعن هذه الأوجه ، وقد انتهى التحقيق عن ذلك الحد

وتم رفع مذكرة بنتيجة التحقيق الى السيد الوزير بطلب حفظ الشكوى لعدم المخالفة وبقيد الأوراق مخالفة إدارية ضد الطاعن وطلب مجازاته بخصم خمسة عشر يوما من راتبه ، وقد تأشر من السيد الوزير على هذه المذكرة بأن تتم محاسبته بواسطة الشركة ، وعليه صدر القرار المطعون فيه رقم 176 لسنة 1997 بمجازاته بالخفض الى وظيفة من الدرجة الأدنى ، ومن حيث إنه يبين مما تقدم أنه لم تتم مواجهة الطاعن باتهام محدد من حيث الزمان والمكان أو تحديد واقعة محددة غير صحيحة تصلح سببا لمجازاته عنها ذلك أنه لم يتم تحقيق دفاعه على نحو صحيح فلم يتم تفنيد ما أورده في أقواله على نحو يجعل من المتيسر مواجهته بما يسفر عنه تحقيق دفاعه من وقائع تصلح سندا لاتهامه بتقديم شكوى بها وقائع غير صحيحة ، وعليه فإن التحقيق الذي تم معه يكون قد افتقد ركنين هامين من أركانه من شأنهما أن يؤثرا على نتيجته ألا وهما ركنا المواجهة وتحقيق الدفاع وهو ما يجعل القرار الصادر بمجازاته استنادا الى هذا التحقيق غير قائم على سنده الصحيح متعين الإلغاء ، وحيث إن الحكم المطعون فيه قد انتهى الى ذات النتيجة وإن اختلفت الأسباب ومن ثم فإن الطعن فيه من الشركة يكون واجب الرفض ، ومن حيث إنه عن القرار رقم 169 لسنة 1997 والصادر بندب الطاعن للعمل بقطاع التخطيط والمشروعات لحين اتخاذ إجراءات نقله فإنه من المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن المحكمة التأديبية تختص بنظر الطعن على القرارات المرتبطة بالجزاء التأديبي الموقع على العامل لأن المختص بالأصل يختص بفرعه ، وحتى لا تتبعض هذه المنازعة فأساس اختصاص المحكمة التأديبية بالقرارات والإجراءات المرتبطة بطلب إلغاء قرار الجزاء يدور مع الارتباط القائم بين الجزاء المتخذ والإجراء في حق العامل سواء كان نقلا أو ندبا أو حرمانه من حوافز أو غير ذلك من الإجراءات ، ومن حيث إنه يبين من الأوراق أنه بعد إرسال الطاعن لبرقيته سالفة البيان الى السيد وزير الإنتاج الحربي وإجراء التحقيق فيما جاء بها على النحو سالف البيان قامت الإدارة القانونية بالشركة برفع مذكرة الى رئيس مجلس الإدارة في 1997/8/4 باقتراح مجازاة الطاعن بخفض وظيفته واعتمد رئيس مجلس الإدارة هذه المذكرة في 1997/8/10 وعليه صدر القرار الإداري رقم 169 لسنة 1997 في 1997/8/13 بندبه للعمل بقطاع التخطيط والمشروعات

وجاب بديباجة هذا القرار أنه تمت الموافقة على هذا الندب في 1997/8/10 وعليه فإن قرار الندب يكون قد جاء مرتبطا بصورة واضحة بالجزاء الموقع على الطاعن بخفض وظيفته الى الدرجة الأدنى ، وعليه فهو يدخل في اختصاص المحكمة التأديبية ، وقد انتهت المحكمة الى غير هذه النتيجة في خصوص الطعن على هذا القرار ، فإن حكمها يكون مخالفا لقانون واجب الإلغاء " (الطعن رقم 2635 لسنة 44ق جلسة 2000/11/26)

وبأنه " يجب أن يسبق قرار الجزاء تحقيق صحيح ومتكامل الأركان وعليه فإذا تم توقيع الجزاء ثم قامت الجهة الإدارية بإجراء تحقيق بعد توقيع الجزاء فإن قرارها يكون باطلا ، ولما كان التحقيق الذي قامت به الجهة الإدارية في المخالفات التي نسبتها للطاعن لم يجر إلا بتاريخ 1998/9/29 ، أو في تاريخ لاحق لصدور القرار المطعون فيه بمجازاة الطاعن وهو تحقيق لا جدوى من إجرائه باعتبار أن الغرض من إجراء التحقيق هو إحاطة العامل بالمخالفات المنسوبة إليه وتمكينه من إبداء دفاعه وتمحيص الأدلة بإجراءات محايدة تستهدف استجلاء وجه الحقيقة ، ومن ثم فإن القرار المطعون فيه بمجازاة الطاعن بخصم شهر من راتبه يكون قد صدر دون تحقيق الأمر الذي يتعين معه القضاء بإلغائه ، ومن حيث إنه قد بان مما تقدم أن التحقيقات التي أجريت مع الطاعن لم تستهدف في الواقع استبيان حقيقة المخالفة المنسوبة إليه ، وإنما تحقيق رغبة الوزير مصدر قرار الجزاء في توقيع الجزاء قبل التأكد من صحة ما هو منسوب إليه . الأمر الذي يجعل هذه التحقيقات قد أعدت تحقيقا لرغبة انفعالية في معاقبة الطاعن واصطناع الأدلة التي تتفق ورغبة مصدر القرار . الأمر الذي يشكك في صحة هذه التحقيقات ، بما يجعل القرار الطعين مشوبا بإساءة استعمال السلطة فضلا عن مخالفته للقانون ، مما يتعين معه إلغاؤه وذلك دون إخلال بحق الإدارة في إجراء تحقيق محايد يستهدف استجلاء الحقيقة في شأن ما نسب الى الطاعن وتوقيع الجزاء المناسب إن كان لذلك محل " (الطعن رقم 7437 لسنة 45ق عليا جلسة 2000/12/10 الدائرة السابعة) وبأنه " من المقرر في نطاق القضاء التأديبي أن التحقيقات نكفي في حد ذاتها كمبدأ عام لتوقيع جزاء تأديبي على المخالفين دون حاجة الى إجراء تحقيق إداري يتناول ذات الوقائع المنسوبة للمخالفين والثابتة بمقتضى التحقيق الجنائي

، إلا أن شرط ذلك أن تكون التحقيقات الجنائية مستوفاة في ذاتها لعناصر إدانة تكفي لحمل القرار الصادر بمجازاة الموظف على سببه الصحيح ، ولا يتأتى ذلك إلا بأن تكون التحقيقات الجنائية قد تناولت الوقائع محل الاتهام بالتمحيص والتحديد وأتاحت للمتهم فرصة الدفاع عن نفسه ، وقامت بتحقيق دفاعه على نحو يؤدي الى ثبوت الوقائع محل الاتهام في مواجهته بما يبرر توقيع الجزاء التأديبي عليه استنادا الى هذا التحقيق وحده فإذا لم يتوافر عناصر التحقيق الصحيح الكافي لتوقيع الجزاء على الموظف كان قرار مجازاته قد قام على غير تحقيق صحيح يكفي لمجازاته ولا يتحقق هذا الغرض في حالة قصور التحقيق الجنائي عن استكمال مقومات التحقيق الكافي لإدانة الموظف فقط ، وإنما يعد التحقيق الجنائي غير كاف لتوقيع جزاء تأديبي صحيح على الموظف دون أن يعنى ببحث الجوانب الإدارية التي تشكل قوام المخالفة التأديبية المنسوبة إليه فالأوصاف الجنائية للفعل المرتكب من الموظف وإن كانت تكفي لإدانته من الناحية الجنائية إلا أنها لي ست في كل الأحوال كافية لإدانته من الناحية الإدارية ، خاصة في حالة حفظ التحقيق الجنائي ، أو حالة ما إذا رأت النيابة العامة الاكتفاء بالجزاء الإداري دون الجزاء الجنائي حيث إنه في الغالب الأعم من هذه الحالات لا تكون مقومات الجريمة الإدارية ظاهرة في التحقيق الجنائي على نحو يكفي بذاته لتوقيع الجزاء التأديبي عليهم أو إحالتهم الى المحاكمة التأديبية ، حيث تكون النيابة العامة مهتمة بالجوانب الجنائية في التحقيق وعليه فإن الأمر يحتاج في هذه الحالة الى تحقيق إداري مستكمل الأركان لتحديد الاتهامات الموجهة للمتهمين على نحو دقيق وتحقيق دفاعهم على نحو يمكن للمحكمة التأديبية ومن بعدها محكمة الطعن أن تتثبت من نسبة الاتهام الى نرتكبه على نحو يجعل قرار الجزاء مشروعا.

ومن حيث إنه كان متعينا بعد ذلك الذي استكفت به النيابة العامة من الناحية الجنائية عمل تحقيق إداري مستكمل العناصر حول الوقائع المنسوبة للطاعنين ومدى مسئوليتهم عنها وتوضيح تاريخ رد المبالغ المدعى استيلاؤهم عليها ، وهل تم ذلك قبل اكتشاف الواقعة أم بعد حدوثها وبدء التحقيق فيها وكذلك تحديد المخالفات الإدارية المنسوبة إليهم بفرض وجودها ومواجهة الطاعنين بهذه الاتهامات وتحقيق دفاعهم بشأنها ، أما ولم تقم الجهة الإدارية بذلك وأقامت قرارها على التحقيق الجنائي السالف ذكره فإن قرار إحالتهم الى مجلس التأديب يكون قد شابه البطلان لدم قيامه على تحقيق إداري صحيح ، خاصة أن التقارير التي قام عليها تحقيق النيابة العامة – سواء الأصلي أو التكميلي – لم تشتمل بوضوح على عناصر الإدانة ولم تحقق تحقيقا بالمعنى الإداري للمخالفات الثابتة بها . فضلا عن إنكار المتهمين للمنسوب إليهم في تحقيقات النيابة العامة ، ومن ثم يتعين إلغاء قرار مجلس التأديب " (الطعون أرقام 3584 ، 3664 ، 4141 لسنة 46ق جلسة 2001/6/17 والطعن رقم 3502 لسنة 46ق جلسة 2001/9/6)

الدفع ببطلان قرار الجزاء لصدوره من غير مختص :

فقد أوضح المشرع في قوانين العاملين المختلفة السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية فإذا صدر قرار الجزاء من غير هذه السلطة كان القرار باطلا مخالفا للقانون . (يراجع في ذلك موسوعة العاملين المدنيين بالدولة للمؤلف – الجزء الثاني)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ولاية التأديب لا تملكها سوى الجهة التي ناط بها المشرع بهذا الاختصاص في الشكل الذي حدده لما في ذلك من ضمانات قدر أنها لا تتحقق إلا بهذه الأوضاع وترتيب على ذلك تواترت التشريعات المنظمة لشئون العاملين على تحديد السلطات التي تملك توقيع الجزاءات على العاملين على سبيل الحصر ولم يخول هذه السلطات التفويض في اختصاصها ،

ومن ثم لا يجوز للسلطات التأديبية أن تنزل عن هذا الاختصاص أو تفوض فيه تحقيقا للضمانات التي توخاها المشرع باعتبار أن شخص الرئيس المنوط به توقيع الجزاء محل اعتبار ، وعليه يتعين أن تتولى كل سلطة الاختصاص المنوط بها دون أن يكون لها الحق في الخروج عليه صعودا أو نزولا ، والقول بغير ذلك يؤدي الى الخلط بين الاختصاصات المحددة لكل سلطة تأديبية ، ويمتنع ذلك قانونا ومنطقا الخروج على هذا التقسيم والأخذ بنظام التفويض في الاختصاصات المنصوص عليه في القانون رقم 42 لسنة 1967 في شأن التفويض في الاختصاص ، ذلك أن تحديد الاختصاص في توقيع الجزاءات التأديبية يتنافى مع التفويض في الاختصاصات المنصوص عليه في القانون رقم 42 لسنة 1967 ، وبالتالي لا يجوز الجمع بين هذيت النظامين ، ذلك لأنه حيث يوجد تنظيم خاص في أمر تحديد الاختصاصات بالنسبة للجزاءات التأديبية لا يجوز الأخذ بنظام التفويض العام المنصوص عليه في القانون رقم 42 لسنة 1967 سالف البيان " (الطعن رقم 2216 لسنة 40ق عليا جلسة 1998/2/14) وبأنه " لا يجوز التفويض في سلطة توقيع الجزاءات التأديبية الواردة في لائحة الجزاءات لأن مفاد ذلك مخالفة التحديد القانوني للسلطات التأديبية " (الطعن رقم 1286 لسنة 40ق عليا جلسة 1999/6/27) وبأنه" صدور القرار الإداري ممن لا يملك إصداره يصمه بعيب عدم الاختصاص . يصحح هذا العيب باعتماد القرار ممن يختص بإصداره ذلك أن تصحيح عيب عدم الاختصاص قبل صدور الحكم بإلغاء القرار جائز قانونا ويرتب أثره طالما احتفظ القرار بمضمونه دون تعديل " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 779 لسنة 30ق جلسة 1988/3/5)

وبأنه " إلغاء القرار لغيب في الشكل أو الإجراءات أو تجاوز الاختصاص لا يخل بحق السلطات التأديبية في ممارسة سلطتها من جديد تنفيذا لمقتضى الحكم بعد تنقية القرار مما شابه من عيوب شكلية وإصداره على الوجه الذي يتطلبه القانون " (المحكمة الإدارية العليا حكمعا في الطعنين رقمة 42 ، 95 لسنة 27ق جلسة 1985/6/15).

ويجب أن نوضح أنه قد يصب عيب الاختصاص بالقرار التأديبي حد إعدام ذلك القرار إذا كان عيب الاختصاص جسيما . كما إذا حددت اللائحة السلطة المختصة بتوقيع الجزاء بالمخالفة لاختصاص المحكمة التأديبية في هذا الخصوص .

وهناك أسباب أخرى لبطلان قرار الجزاء بالإضافة الى بطلانه لبطلان التحقيق أو بطلانه لصدوره من غير مختص ومن هذه الأسباب ما يلي :

بطلان قرار الجزاء لسبق مجازاة المتهم عن ذات الواقعة :

وهذا الدفع ترديد لمبدأ عدم جواز العقاب على الفعل الواحد مرتين .

وهو يعني أنه مادام قد صدر قرار بمجازاة الموظف تأديبيا من الجهة المختصة فإنه لا تجوز معاقبته عن ذات الفعل مرة ثانية ، فالشخص لا يعاقب مرتين عن ذات الفعل المكون للجريمة بجزاءين ما لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما أو بجزاءين لم يقصد باعتبار أحدهما تابعا للآخر .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " مجازاة العامل بخفض المرتب مع خفض درجته وإنذاره بالفصل من الخدمة لثبوت ارتكابه جريمة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة لا ينطوي القرار فيها على تعدد في الجزاءات مما يشوبه بعيب أساسي ، ذلك أن عقوبة خفض المرتب والدرجة معا هى عقوبة واحدة بحكم القانون . ذكر عبارة إنذار العامل بالفصل من الخدمة مع عقوبة خفض المرتب والدرجة لا يقصد بها الجزاء ولا تأخذ حكمه فلا يستساغ أن يكون قد قصد بهذه العبارة توقيع عقوبة الإنذار وهى أخف الجزاءات عليه بعد أن وقع عليه عقوبة خفض المرتب والدرجة وهما من أشد العقوبات بعد عقوبة الفصل من الخدمة . فالمقصود بها مجرد معناها اللغوي وهى التحذير من مغبة العودة الى مثل هذا الفعل مستقبلا " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 477ق جلسة 1978/1/28) وبأنه " إذا ارتكب المتهم فعلا يكون عدة جرائم أو جملة أفعال مرتبطة بعضها ببعض من أجل غرض واحد ، لا يعاقب عن كل فعل على حدة بعقوبة مستقلة ، بل يعاقب بعقوبة واحدة عن الفعل المكون للجريمة الأشد " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 686 لسنة 3ق جلسة 1957/12/14 ، والطعن رقم 169 لسنة 5ق جلسة 1959/5/16 ، والطعن رقم 259 لسنة 32ق جلسة 1992/11/7) وبأنه " لا يسوغ معاقبة العامل تأديبيا عن ذات الأفعال غير مرة واحدة ، حيث تستنفذ السلطة التأديبية ولايتها بتوقيعها العقاب التأديبي ولا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه ،

ولا يغير من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي هى السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية ، لأن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحا قانونا على العامل ، وعلى ذلك فإن الدفع بعدم جواز المحاكمة التأديبية لسبق مجازاة العامل تأديبيا يعد دفعا معلقا بالنظام العام " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1464 لسنة 32ق جلسة 1989/6/10 س34 ص1107)

وبأنه " عدم جواز معاقبة العامل عن ذات الفعل مرتين مادام القانون لم ينص صراحة على الجمع بينهما ولم يقصد اعتبار أحدهما تابعا للآخر – توقيع عقوبة على العامل أثناء التحقيق معه بمعرفة النيابة الإدارية لا يترتب عليه بطلان الجزاء ، فالمحظور هو توقيع عقوبة على العامل منذ إحالته الى المحكمة التأديبية بحسبان أن أمر مجازاته تأديبيا قد أصبح من اختصاص المحكمة دون غيرها من السلطات التأديبية . عدم قبول الدعوى التأديبية لسبق مجازاة العامل إداريا عن ذات الواقعة " (الطعن رقم 2995 لسنة 34ق جلسة 1996/4/23) وبأنه " ومن حيث إن البين من عيون الأوراق أن قرار الجزاء الأخير – قرار فصل المطعون ضدها من الخدمة – قد تم توقيعه عليها عن المخالفة ذاتها التي سبقت مجازاتها عليها بجزاء الخصم من الراتب فإن ذلك القرار – قرار الفصل من الخدمة – يعد والحالة هذه موصوما بانعدام سنده القانوني ، لأنه لا يعدو أن يكون مباشرة للسلطة التأديبية على ذات العامل لذات الفعل السابق مجازاته عليه ، وهو ما لا يجوز لمخالفته للنظام العام الجزائي – ولا ينال من ذلك صدور قرار بسحل قرار جزاء الخصم عشري يوما من راتب المطعون ضدها ، إذ أنه وقد صدر سليما ومطابقا للقانون فإنه يمتنع على السلطة التأديبية سحبه لتوقيع جزاء أشد منه – سواء كانت مختصة بذلك أو غير مختصة – وبالتالي يكون القرار الساحب منعدم الأثر قانونا ، وبالترتيب على ذلك فإن قرار مجازاة المطعون ضدها بالفصل من الخدمة يغدو والحالة هذه متعين الإلغاء لافتقاره لسنده القانوني ومن ثم مخالفا للقانون " (الطعن رقم 159 لسنة 42ق جلسة 1998/11/28)

بطلان قرار الجزاء لمخالفة قاعدة القانون الأصلح :

الأصل أنه لا يجوز توقيع جزاء على الموظف أو العامل إلا ذلك الجزاء المقرر للمخالفة التأديبية وقت ارتكاب المخالفة التأديبية ، وهذه القاعدة الأصولية يكمن أساسها في الأصل في القانون الجنائي ، ويذهب الفقهاء الى أن القاعدة واحدة في قانون العقوبات وفي العقاب الإداري ، وهى أنه لا يمكن اتخاذ إلا الجزاء المقرر وقت ارتكاب الجريمة ما لم يوجد نص صريح على خلاف ذلك . فمبدأ عدم رجعية الجزاء يخضع لقاعدتين . القاعدة الأولى هى عدم رجعية اختيار الجزاء ، والقاعدة الثانية : هى عدم رجعية آثار الجزاء التأديب ، أى أن الجزاء التأديبي لا يترتب أثره إلا من تاريخ توقيعه ، وليس ذلك إلا تطبيقا للمبادئ العامة التي تقضي بعدم رجعية القرارات الإدارية الفردية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " لا يجوز كقاعدة عامة توقيع عقوبة تأديبية على العامل إلا العقوبة المقررة والنافذة وقت وقوع الفعل التأديبي الذي يجازى من أجله ، وذلك ما لم يكن العقاب التأديبي قد تعدل بصورة أصلح ، إعمالا للمبدأ المقرر في مجال العقاب الجنائي تطبيقا لما توجيه الوحدة في الأسس العامة للعقاب الجامعة بينه وبين العقاب التأديبي وذلك ما لم يكن مستحيلا توقيع العقوبة على المتهم نتيجة تغير حالته الوظيفية بإحالته للتقاعد مثلا ، وأنه يتعين في نطاق ولاية الإلغاء التي أناطها المشرع بالمحاكم التأديبية الاعتراف بأن القضاء التأديبي لا يملك تطبيق فكرة القانون الأصلح للمتهم سواء عند إعمال هذه الولاية لأول مرة أو الطعن في الحكم الصادر أمام المحكمة الإدارية العليا ، لأنه في هذا النطاق لا يجوز للمحاكم أن تحل محل الجهة الرئاسية في توقيع الجزاء التأديبي.

أما في حالة الدعوى التأديبية فإن المحكمة التأديبية شأنها شأن السلطة الرئاسية التأديبية يجب عليها توقيع العقاب التأديبي المقرر تشريعيا وقت وقوع الفعل المؤثم إداريا أو ماليا والمكون للجريمة التأديبية . فإذا تعدلت العقوبة التأديبية تشريعيا خلال مراحل المساءلة التأديبية وقبل الحكم في الدعوى وجب على المحكمة التأديبية توقيع العقوبة الأصلح للمتهم ، وإذا ما حدث هذا التعديل الى الأصلح للعامل من ناحية العقاب التأديبي في مرحلة الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا في حكم المحاكم التأديبية في الدعاوى التأديبية ، وجب على المحكمة الإدارية العليا تطبيق القانون الأصلح للعامل إعمالا لمبدأ أساسي من مبادئ العقاب ، وذلك تأسيسا على أن المحكمة الإدارية العليا عند إلغائها للحكم التأديبي لعدم مشروعيته تباشر سلطتها في الرقابة على هذا الحكم ، وعليه وإذ الثابت أن الجرائم التأديبية الي أدان الحكم التأديبي الطاعنين فيها قد ثبت وقوعها في ظل القانون رقم 58 لسنة 1971 فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية منصوص عليها في القانون رقم 47 لسنة 1978 الذي كان ساريا وقت صدور الحكم المطعون فيه " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 1682 لسنة 31ق جلسة 1989/3/4)

بطلان الجزاء لتعدده عن تحقيق واحد :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن مفاد ما تقدم أن المشرع قد حدد في القانون رقم 47 لسنة 1973 المشار إليه العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على المخاطبين به ، ونص في المادة 22 منه بالنسبة لعقوبة الخصم من المرتب على ألا تزيد تلك العقوبة على خمسة عشر يوما في السنة ، وألا تزيد مدة العقوبات في المرة الواحدة على خمسة أيام بالنسبة لشاغلي الوظائف الفنية الأدنى من درجة مدير إدارة قانونية ، فإن تطبيق حكم هذا النص يوجب ألا يوقع على عضو الإدارة القانونية في المرة الواحدة عقوبة الخصم أكثر من خمسة أيام وإلا كان مخالفا للقانون ، ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تعد المخالفات والجرائم التأديبية التي تنسب للموظف المحال للمحاكمة ، وتكون موضوعا لدعوى تأديبية واحدة لا تقتضي تعدد الجزاءات التأديبية التي توقع عليه – كما هو الحال في العقاب الجنائي –

فمناط الجزاء التأديبي مختلف عنه في الجزاء الجنائي ، فالأول يقوم في جوهره على إخلال الموظف بواجبات وظيفته الذي قد يتمثل في مخالفة واحدة أو عدة مخالفات – مرتبطة كانت أو غير مرتبطة مادامت متزامنة ومتعاصرة معا بحيث يمكن ضمنها معا لتكون موضوعا لدعوى تأديبية واحدة – وأنها ترد جميعها في النهاية الى الالتزام الأصلي ، والأصل العام وهو إخلال الموظف بواجبات وظيفته ، والذي تتحدد جسامته وتبعا لذلك جسامة العقاب بمقدار جسامة المخالفة أو – المخالفات معا – ومؤدى ذلك أنه لا يترتب على تعدد المخالفات التي تنسب الى الموظف والتي تضمها دعوى تأديبية واحدة تعدد الجزاءات لكل مخالفة على حدة ، وإنما الأمر المترتب على ذلك هو اختبار الجزاء المناسب لها جميعا أو لما ثبت في حق الموظف ، ومن حيث إن الثابت من الأوراق إنه بناء على كتاب رئيس مجلس إدارة مؤسسة مصر للطيران المؤرخ 1997/10/19قام التفتيش الفني بوزارة العدل بالتحقيق مع الطاعن في المخالفات المنسوبة إليه في ذلك الخطاب ، وبعد انتهائه من التحقيق أعد التفتيش الفني مذكرة تضمنت المخالفات التي ثبتت في جانب الطاعن.

وعرضت المذكرة على لجنة الإحالة بوزارة العجل والتي وافقت على ما تضمنته المذكرة المشار إليها ، وطلبت مجازاة الطاعن لما ثبت في حقه من مخالفات ، وبناء عليه أصدرت مؤسسة مصر للطيران قرارها رقم 278 لسنة 98 بتاريخ 1998/3/14 بمجازاة الطاعن بخصم خمسة أيام من راتب الطاعن عن كل من المخالفات المنسوبة التي تناولتها تفصيلا المواد الثلاث الأولى من ذلك القرار ، ولما كان الخصم من راتب الطعن قد وصل مجموعه الى خمسة عشر يوما ، وقد صدر هذا الجزاء في مرة واحدة بناء على تحقيق واحد ، فمن ثم يكون القرار المطعون فيه قد خالف صريح نص المادة 22 من القانون 47 لسنة 1973 سالفة الذكر ، مما يتعين معه القضاء بإلغائه ، ولما كان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا المذهب ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون ويكون خليقا بالإلغاء هو الآخر " (الطعن رقم 587 لسنة 46ق جلسة 2001/11/4)

بطلان قرار الجزاء لقيام النيابة الإدارية بالتحقيق :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إذا تولت النيابة الإدارية التحقيق فلا يجوز للجهة الإدارية أن تتصرف في التحقيق إلا إذا أحالته إليها النيابة الإدارية ، فليس للجهة الإدارية أن تحول دون مباشرة النيابة الإدارية لاختصاصها ، وعليه فلا يجوز للجهة الإدارية أن تطالب النيابة الإدارية بالكف عن السير في التحقيق ، ولا يجوز إصدار قرار بشأنه قبل أن تنتهي النيابة من فحص الموضوع والقرار الذي يصدر من الجهة الإدارية قبل أن تنتهي النيابة الإدارية الى قرار في التحقيق يكون مشوبا بعيب إجرائي يبطله " (الطعن رقم 500 لسنة 29ق جلسة 1982/1/10) وبأنه " سلطة النيابة الإدارية في التحقيق وفي إقامة الدعوى التأديبية لا تتوقف على قبول الجهات الإدارية ولا على موافقتها الصريحة أو الضمنية ، وللنيابة الإدارية أن تقيم الدعوى التأديبية ولو كان ذلك على عكس ما ترضاه الجهات الإدارية ، والقرار الصادر بحفظ الموضوع لا يغل يد النيابة الإدارية من إقامة الدعوى التأديبية ضد المخالف ، ولا يقيد المحكمة التأديبية عن توقيع العقاب على من يخالف واجبات الوظيفية ويخرج على مقتضياتها " (الطعن رقم 3749 لسنة 31ق جلسة 1988/2/27) وبأنه " صدور قرار من الجهة الإدارية بحفظ التحقيق يقيد جهة الإدارة وحدها ولا يقيد النيابة الإدارية إذا ما رأت إجراء التحقيق في ضوء الشكوى المقدمة إليها عن ذات الموضوع " (المحكمة الإدارية العليا حكمها في الطعن رقم 2582 لسنة 33ق جلسة 1989/5/27) وبأنه " أن قيام الجهة الإدارية بالتحقيق في مسألة ندخل في اختصاص النيابة الإدارية وحدها يعيب قرار الجزاء . لما شب التحقيق من غصب للسلطة . حيث قصر القانون إجراء هذه التحقيقات على هيئة قضائية هى النيابة الإدارية ، ويتعين على المحكمة التأديبية أن تقضي بإلغاء القرار بعد أن لحقه عيب جسيم انحدر به الى درجة الانعدام باعتبار أن تلك مسألة أولية من المسائل المتعلقة بالنظام العام " (الطعن رقم 1464 لسنة 32ق جلسة 1989/6/10 س24 ص1107).

انعدام قرار الجزاء المتضمن جزاء مستحيلا :

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " يجوز إنزال عقوبة على الموظف متى تعدى أثرها الى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص في القانون ، إذ أن الجزاء الإداري شأنه شأن الجزاء الجنائي لا يوقع بغير نص ، وترتيبا على ذلك فإن عقوبة خفض الدرجة إذا ما وقعت على موظف الدرجة الثامنة وكان من نتيجتها نقل الموظف المذكور من سلك الموظفين الدائمين الى الموظفين المؤقتين تكون مخالفة للقانون متعينا إلغاؤها " (الطعن رقم 163 لسنة 6ق المحكمة الإدارية العليا جلسة 1966/3/12) وبأنه " إعمال جزاء الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يتطلب ألا يكون العامل في أدنى درجات السلم الوظيفي . صدور مثل هذا الجزاء على عامل في أدنى درجات التعيين يجعله مخالفا للقانون ، لأن الحكم في هذه الحالة يكون قد أتى بعقوبة لم ينص عليها القانون فضى عن استحالة تنفيذها " (الطعن رقم 1826 لسنة 39ق المحكمة الإدارية العليا جلسة 1987/3/3) وبأنه " ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن الطاعن وقت صدور القرار المطعون فيه كان يشغل الدرجة الرابعة المكتبية وهى أدنى الدرجات بالنسبة لمؤهله المتوسط . فإن قرار معاقبته بجزاء الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يكون قد أتى بعقوبة لم ينص عليها القانون ، ولما كانت هذه العقوبة يستحيل تنفيذها فإن القرار الصادر بها يكون معدوما لأن استحالة تنفيذ القرار تجعله معدوما ، ولما كان من المقرر أن القرار المعدوم لا يتقيد الطعن غليه بالمواعيد المقررة للطعن للتظلم أو للطعن بالإلغاء فإن تظلم الطاعن من هذا القرار في 1991/4/6 الذي أشار إليه في صحيفة الطعن التأديبي ولم تنكره المؤسسة يكون منتجا لأثره ، وإذ لم ترد المؤسسة على التظلم وأقام الطاعن طعنه بتاريخ 1991/8/3 فإنه يكون مقبولا شكلا ويتعين بالتالي إلغاء هذا القرار المعدوم " (الطعن رقم 4306 لسنة 41ق جلسة 1999/10/31).